

الإدارة العامة للإعلام والثقافة  
إدارة الثقافة والنشر  
سلسلة دعوة الحق كتاب شهري محكم



# أخلاقيات العمل (ضرورة تنموية ومصلحة شرعية)

د. سعيد بن ناصر الغامدي

السنة الخامسة والعشرون  
العدد (٢٤٢) العام ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م



كتاب شهري محكمٌ يصدر  
عن الإدارة العامة للإعلام والثقافة  
برابطة العالم الإسلامي

المشرف العام  
أ. د. عبدالله بن عبدالمحسن التركي

الإشراف  
د. حسن بن علي الأهدل

رئيس لجنة دعوة الحق  
د. عصام بن هاشم الجفري

رئيس التحرير  
د. سعد بن علي الشهراني

مدير التحرير  
د. موفق بن عبدالله العوض

الإخراج والتصميم الفني  
حاتم مبارك حميدة

عنوان المراسلة

ص. ب : ٥٣٧ مكة المكرمة  
الإدارة العامة للثقافة والنشر

هذا الكتاب لا يعبر بالضرورة عن رأي الرابطة

## ضوابط النشر في سلسلة دعوة الحق

- ١- أن يقدم البحث خدمة للدعوة الإسلامية ويعالج جانباً من مستجدات الأمة وقضاياها.
- ٢- ألا يكون قد سبق نشره أو قدّم للنشر لأيّ جهة أخرى.
- ٣- أن يتصف البحث بالأصالة والابتكار والجدة والمنهجية العلمية وصحة اللغة وسلامة الأسلوب.
- ٤- أن يكون البحث موضوعياً لا يستهدف به تجريح الهيئات والشخصيات.
- ٥- ألا يقل البحث عن مائة وعشرين صفحة ولا يزيد على مائتي صفحة من صفحات السلسلة.
- ٦- يخضع البحث المقدم للتحكيم العلمي.
- ٧- أن يرفق المؤلف سيرته الذاتية وقائمة بأهم مؤلفاته.
- ٨- لا تعيد الرابطة البحث للمؤلف.
- ٩- يفضل أن يكون تنسيق البحث على النحو التالي:  
( أ ) مقاس الصفحات ٢١×١٤ سم.  
( ب ) الهوامش: أعلى، أسفل، يمين، يسار (٢) سم.  
( ج ) الخط لوتس لينوتيب أو مهند، حجم (١٦) عادي.  
( د ) العناوين الرئيسة حجم (٢٠) أسود.  
( هـ ) مع إرفاق البحث على قرص ممغنط ( CD ).  
والله ولي التوفيق.



يمكن الاطلاع على ما صدر عن السلسلة من خلال  
موقع الرابطة :

[www.themwl.org](http://www.themwl.org)

بريد المراسلة : [dawatulhaq@themwl.org](mailto:dawatulhaq@themwl.org)

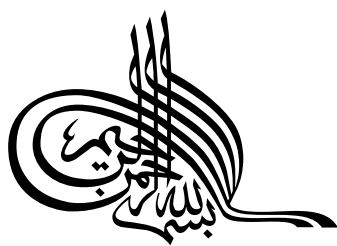


الإدارة العامة للإعلام والثقافة  
إدارة الثقافة والنشر  
سلسلة دعوة الحق كتاب شهري محكم

# أخلاقيات العمل

## ضرورة تنموية ومصلحة شرعية

د/سعيد بن ناصر الغامدي



## محتوى الكتاب

المقدمة : وتحتوي على أهمية الموضوع وسبب اختياره.

الفصل الأول: الأخلاق تعريفها ومؤشراتها ومصدرها ومكانتها.

المبحث الأول : تعريف الأخلاق.

المبحث الثاني : أدلة ومؤشرات الأخلاق.

المبحث الثالث: مصدر الأخلاق، وهل هي فطرية أم كسبية؟

المبحث الرابع: مكانة الأخلاق، وهل هي ثابتة أم نسبية؟

الفصل الثاني: أخلاقيات العمل ماهيتها وأهميتها وآثارها في الواقع.

المبحث الأول : ما هي أخلاقيات العمل؟

المبحث الثاني: أهمية أخلاقيات العمل؟

المبحث الثالث: آثار أخلاقيات العمل في الواقع.

الفصل الثالث: الأخلاقيات الأساسية التي لا بد من توافرها في أي مهنة وعمل.

المبحث الأول: أصول أخلاقيات العمل وبيان أهميتها وترابطها.

المبحث الثاني: خلق الحفظ، معناه وأثره في مجال الأعمال والإدارة والمهن.

المبحث الثالث: خلق العلم: المقصود به في مجال أخلاقيات العمل، وبيان منزلته وأهميته •

المبحث الرابع: خلق القوة، معناه ومرتكزاته وعلاقته بالوظائف والأعمال.

المبحث الخامس: خلق الأمانة، معناه، وأهميته وأثره الكبير في الولايات والوظائف والأعمال المختلفة.

الفصل الرابع: أخلاقيات مختصة بأعمال ووظائف معينة.

المبحث الأول: العلاقة بين النظم واللوائح والقرارات والمعايير الأخلاقية في الأعمال.

المبحث الثاني: أمثلة لما تتطلبه بعض الأعمال والمهن من أخلاقيات تخصها.

الفصل الخامس: كيف تنمي الالتزام بأخلاقيات العمل؟

المبحث الأول: أهمية التطبيق والتنفيذ العملي لأخلاقيات العمل.

المبحث الثاني: مقترحات عملية لتنمية أخلاقيات العمل.

المبحث الثالث: مقترحات معرفية لتنمية أخلاقيات العمل.

الخاتمة: وتتضمن خلاصة البحث .

## المقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن اتبع هداه أما بعد:

فإن العمل والشغل من خصائص النفس البشرية التي فطر الإنسان عليها، فلا يكاد يخلو الإنسان من الاشتغال بشيء ما يؤديه، يستوي في ذلك العامي والمتعلم والرجل والمرأة والصغير والكبير.

إن الإنسان بطبعه الذي خلقه الله عليه مريد وعامل، وهو ما أخبر به سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم حيث قال في كلامه الشريف عن الأسماء: (...وأصدقها حارث وهمام)<sup>(١)</sup>.

ومعنى الحديث أن كل عاقل من الناس لا بد له من نية وعزم وقصد، وبذلك هو (همام) أي له هم وإرادة هي منبع الحركة الإرادية، ولا بد له من عمل وممارسة وبذلك هو (حارث) أي عامل.

والنفس البشرية بطبيعتها متحولة متغيرة وقابلة للتطور والتقدم، كما أنها قابلة للانخفاض والتخلف، وسعادتها

---

(١) أخرجه أبو داود في سننه كتاب الأدب، باب في تغيير الأسماء ٢٣٧/٥،

وأحمد في مسنده ٣٤٥/٤.



ونجاتها إنما تتحققان بأن تحبى الحياة النافعة الجيدة، المفيدة لذاتها ولغيرها، فإذا عرفت نفس الإنسان الحق والخير وأرادته وأحبته وعملته فذلك من تمام إنعام الله عليها، وإذا عرفت الحق والخير ولم ترده ولم تحبه ولم تعمل به فذلك دليل شقائها وفسادها، وكذلك إذا جهلت الحق والخير.

والأصل أن في نفس كل إنسان محبة للعلم وكرهية للجهل، ومحبة للأعمال النافعة دون الضارة، ورغبة في أن تتصف بالأخلاق الحسنة وتوصف بها وبغضاً للاتصاف بالأخلاق الرديئة، فإذا وجد إنسان عنده عكس هذه الأمور فذلك لوجود عوائق داخلية مثل الهوى والحسد والكبر.

فالأخلاق الطيبة مطلب إنساني يحرص عليها كل صاحب عقل ورشد ويكره ضدها، ما لم تنحرف فطرته.

وذلك لما في الأخلاق الكريمة من فضل وشرف ومنزلة يطمح إليها النفوس العالية، وتعرف عموم الحاجة إليها، وتدرك مدى توقف كمال الإنسان ونجاته وسعادته عليها، ومدى ارتهان التماسك الاجتماعي والنمو والتقدم والنهضة بها، وهذا ما يؤكده علماء الإسلام بقولهم (الدين المعاملة) أي أن الدين قائم على علاقتين.

الأولى: علاقة الإنسان بربه توحيداً وعبادة وطاعة له في أحكامه التشريعية.

والثانية: علاقة الإنسان بالخلق، بالتعامل معهم وفق الأخلاق الصالحة والسلوكيات الإيجابية.

والمتأمل في دين الإسلام يجد أنه يتكون من أربعة أركان رئيسية:

- ١ - الإيمان الذي هو العقيدة وأركانه الستة المشهورة.
- ٢ - الشعائر التعبدية وأعلاها أركان الإسلام العملية.
- ٣ - الشرائع وهي الحلال والحرام والمأمورات والمنهيات المتعلقة بالعادات والمعاملات، ومنها الحكم بما أنزل الله.
- ٤ - الأخلاق وهي الصفات الحسنة التي تظهر آثارها في سلوك الإنسان.

ومن أجل أهمية الأخلاق ومنزلتها جاء الأمر بها كثيراً، ووردت نصوص كثيرة في الحث عليها والإلزام بها، ومنها أنه لما سئل النبي صلى الله عليه وسلم عن البر والإثم قال: (البر حسن الخلق)<sup>(١)</sup>.

---

(١) أخرجه الإمام مسلم في صحيحه من حديث النواس بن سمعان، في كتاب البر والصلة باب تفسير البر والإثم ٤/١٩٨٠.

ومنها قوله ﷺ : (ما من شيء أثقل في الميزان من حسن الخلق)<sup>(١)</sup>.

ومنها قوله ﷺ : (صلة الرحم وحسن الخلق وحسن الجوار يعمرن الديار ويزدن في الأعمار)<sup>(٢)</sup>.

وفي هذا الحديث الأخير دليل واضح على الأثر العملي للأخلاق على الفرد والأسرة والمجتمع والأمة، فإن صلة الرحم وحسن الجوار هي من جملة الأخلاق الحسنة، ولكنها ذكرت خصصة لما يترتب عليها من عمارة الديار، وهو ما يعرف اليوم بالتنمية والنهضة والتقدم والتطور وما يلزم لذلك من أمن واستقرار وتعاون، وهذا ما تبحث عنه كل دولة وما ينشده كل مصلح صادق، وما تسعى إليه جهود أهل التربية والتوجيه والإدارة، طلباً للازدهار وعمارة الديار وزيادة الأعمار.

ولعل أبرز ما يدل على مدى وجود هذه الأخلاق في أي مجتمع من المجتمعات هي أخلاقيات التعامل، ومنها

---

(١) أخرجه أبو داود في كتاب الأدب باب في حسن الخلق ٢٥٣/٤، وسكت عنه فهو صحيح بحسب شرطه، والبخاري في الأدب المفرد ١٠٣/١، انظر صحيح الأدب المفرد للألباني ٢٠٤.

(٢) أخرجه البيهقي في شعب الإيمان في السادس والخمسين من الشعب باب في صلة الأرحام، وهو في صحيح الجامع الصغير رقم: ٣٧٦٧.

أخلاقيات العمل والمهن، إذ قد يكون من السهل أن يمارس الإنسان الأخلاق الحسنة ذات النطاق المحدود في التعامل مثل بر الوالدين وحسن المعاشرة بين الزوجين، ولكن المحك الأكبر هو في التعامل العام مع أصناف البشر من خلال الوظيفة أو المهنة حيث تتكاثر المغريات والمشكلات ويمر بالإنسان عشرات الطباع البشرية بما تحمله من هموم ورغبات وطموحات واختلافات ورعونات.

لهذا ولغيره من الأسباب كان من اللازم العناية بأخلاقيات العمل والتركيز عليها خاصة في هذا العصر الذي ضعف فيه الوازع الأخلاقي عند كثير من الناس تبعاً لضعف الإيمان وغلبة الشهوات وسيطرة النفعية، والغرق في مستنقع التكاثر والاستهلاك، والتباهي بالمشتريات والتفاخر بالمقتنيات، مع قلة الخشية من الله تعالى وتفاقم داء إيثار الدنيا على الآخرة، وشيوع الجهل بأحكام الشريعة وآدابها، أضف إلى ذلك تسرب بعض أخلاقيات الغرب السلبية، كالأنانية المفرطة ما يسمى اليوم بالجيل القانونية على النظم، ومذهب الغاية الذي يبرر الوسيلة، وتضليل الآخرين بالوعود، وتغليب الغرائز، وترجيح حق القوة على قوة الحق، والكيل مع الناس بمكايل متناقضة، وغير

ذلك من الأخلاقيات الرديئة التي لا يعني وجودها انعدام  
الأخلاق الإيجابية عند أولئك الغربيين الموجودة لديهم وخاصة  
في ميدان العمل وإن غلب عليها مفهوم النفعية.

\*\*\*

## الفصل الأول:

**الأخلاق تعريفها، ومؤشراتها، ومصدرها، ومكانتها**

**المبحث الأول : تعريف الأخلاق.**

الأخلاق هي: (صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحبة المختارة)<sup>(١)</sup>.

**شرح التعريف:**

(صفة في النفس) المقصود بذلك أن الخلق عبارة عن أمر حسن أو قبيح كامن داخل النفس، تصدر عنه الأعمال والتصرفات بتلقائية ويسر من غير حاجة إلى تفكير وتأمل، فكأنه طبيعة وسجية، فمن يبذل المال بسماحة وعفوية يسمى كريماً، ومن يتجاوز عن المخطئ برفق ولطف فهو متصف بالحلم. أما من يتكلف البذل والإنفاق أو المسامحة والعفو عند الغضب فلا يقال بأن خلقه السخاء أو الحلم.

---

(١) هذا تعريف تم وضعه منتخباً مع إضافات، وللمزيد انظر التعريفات للجرجاني ص ١٠١، وعنه أخذ صاحب التوقيف على مهمات التعاريف ٣٢٤، وفي الكليات ص ٤٢٩، اعتبر الخلق السجية والطبع والمروءة والدين، وفي المفردات للراغب ص ١٥٨، الخلق: القوى والسجايا المدركة بالبصيرة.

وبهذا يظهر الفرق بين (الخلق) (والتخلق).

أما من يظهر منه الخلق أحياناً أو نادراً فلا يوصف بذلك الخلق كمن يصدر منه العدل في حالة عارضة.

و(التخلق) بالأخلاق الحسنة مطلوب، وقد يسمى (الخلاق) وهو (ما اكتسبه الإنسان من الفضيلة بخلقه)<sup>(١)</sup>، وقد حث النبي صلى الله عليه وسلم على التخلق ليتعود الإنسان عليه ويرسخ في نفسه بكثرة التكرار، قال صلى الله عليه وسلم: (إنما العلم بالتعلم، وإنما الحلم بالتحلم، ومن يتحر الخير يعطه، ومن يتق الشر يوقه)<sup>(٢)</sup>.

(تظهر آثارها) أي أن الأصل في الأخلاق أنها كامنة داخل النفس، ولا يعرف وجودها إلا بظهور آثارها، وفي الغالب أن الإنسان مهما حاول إخفاء أخلاقه الراسخة فيه فإنها تظهر، وخاصة في حالات الإلجاء والمزاحمة، كمن يتلي بمن يغضبه وهو قادر على الانتقام والانتصار ومع ذلك يحلم ويتجاوز، وكمن يتهياً له كسب محرم فإن كان عفيفاً ظهرت صفة القناعة

---

(١) المفردات للراغب ١٥٨.

(٢) أخرجه الطبراني في المعجم الأوسط ١١٨/٣، وصححه الألباني في صحيح الجامع الصغير رقم ٢٣٢٨.

فيه، وإن لم يكن كذلك ظهرت في تصرفاته صفة الجشع والحرص، وقد جاء في بعض الآثار (من أسر سريرة ألبسه الله رداءها)<sup>(١)</sup>، ويروى عن عثمان رضي الله عنه قوله: (من كانت له سريرة صالحة أو سيئة أظهر الله منها رداء يعرف به)<sup>(٢)</sup>.

وقديماً قال الشاعر:

ومهما تكن عند امرئ من خليقة وإن خالها تخفى على الناس تعلم<sup>(٣)</sup>

(تظهر آثار الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحبة المختارة) أي أن الأخلاق الكامنة في نفس الإنسان تعرف من خلال كلامه وتصرفاته، والكلام والسلوك أدلة على الخلق الكامن أما هيئته الخارجية وأصحابه الذين يجب مجالستهم ويكثر من مخالطتهم فهي مؤشرات وقرائن تدل على وجود السجايا، وعلى ما ينطوي عليه الشخص من خلق حسن أو قبيح، وسيأتي بيان ذلك.

---

(١) كشف الخفاء للعجلوني ٣٥٠/٢.

(٢) أخرجه في الفردوس بمأثور الخطاب ٥١٨/٣، وجاء في الأجوبة المرضية فيما سئل السخاوي عنه من الأحاديث النبوية ٣٠٠/١، وقال عنه إسناده ضعيف والصحيح وقفه، ومراده أنه لا يصح رفعه للنبي صلى الله عليه وسلم، ويصح موقوفاً على عثمان رضي الله عنه.

(٣) بيت من معلقة زهير بن أبي سلمى.



## المبحث الثاني : أدلة ومؤشرات الأخلاق:

المراد بها تلك الأمور الظاهرة التي تدل على وجود خلق معين أو تشير إلى وجود ذلك الخلق قطعاً أو ظناً.  
(فليس الخلق عبارة عن الفعل، فرب شخص خلقه السخاء ولا يبذل، إما لفقد المال أو لمانع، وربما يكون خلقه البخل، وهو يبذل لباعث أو رياء)<sup>(١)</sup>.

والمسلم مطلوب منه أن يتعد عن الألفاظ والأعمال والمظاهر التي تؤدي إلى اتهامه بالخلق الهابط، كما جاء في بعض الآثار (من عرض نفسه للتهمة فلا يلومن من أساء به الظن)<sup>(٢)</sup>.  
وأبرز ما يدل على أخلاق الإنسان أربعة أمور:

### الأول: الكلام:

فإن الإنسان صندوق مقفل فإذا تكلم أبان عما هو كامن داخل نفسه، ولذلك قيل في وصف اللسان بأنه (أداة يظهر بها البيان وشاهد يخبر عن الضمير...) <sup>(٣)</sup>.

---

(١) التعريفات ١٠١.

(٢) ذخيرة الحفاظ لابن القيسراني ٩٣٢/٢.

(٣) روضة العقلاء ونزهة الفضلاء لابن حبان البستي ص ٤٣.

وقد تعارف الناس على أن الألفاظ والعبارات التي يفوه بها الإنسان تدل على أخلاقه - غالباً - فإذا تكررت منه تلك الألفاظ ترجح أنه متصف بذلك الخلق الذي تدل عليه ألفاظه، فخلق الصدق يعرف بكلام صاحبه، وكذلك خلق الكذب والغيبة والنميمة.

وبذاءة اللسان تدل على الوقاحة، وحسن القول يدل على الحياء وعفة النفس، وهذا ما أشار إليه بعض العرب بقولهم: (إذا ثبتت الأصول في القلوب نطقت الألسنة بالفروع)<sup>(١)</sup>.

ولولا أن اللسان معبر عن الأخلاق الكامنة لما أمر الله بإقامة الحد على القاذف، ولما أوجبت الشريعة تعزير شاهد الزور، ونحو ذلك من العقوبات الدنيوية والأخروية المترتبة على عمل اللسان، حتى قال بعض أهل العلم: (إذا أردت أن يُستدل على ما في القلوب فاستدل عليها بحركة اللسان، فإنه يطلعك على ما في القلب شاء صاحبه أم أبى، قال يحيى بن معاذ: "القلوب كالقدور تغلي بما فيها وألسنتها مغارفها" فانظر الرجل حين يتكلم فإن لسانه يغترف لك مما في قلبه حلواً أو حامضاً وعذباً أو أجاجاً وغير ذلك، ويبين لك طعم قلبه

---

(١) جمهرة خطب العرب ٢٩١/٣ ذكره الأصمعي عن بعض الأعراب.

اغتراف لسانه، أي كما تطعم بلسانك طعام ما في القدر من الطعام فتدرك العلم بحقيقته، كذلك تطعم ما في قلب الرجل من لسانه، فتذوق ما في قلبه من لسانه، كما تذوق ما في القدر بلسانك<sup>(١)</sup>.

### الثاني: السلوك العملي:

والمراد به الأعمال والتصرفات التي تجري من الإنسان، ودلالاتها على الأخلاق بينة، فالإنفاق بسخاء دليل الكرم، والإمساك عن العطاء دليل البخل، والانفعال السريع دليل الغضب، ولين الجانب والأخذ بالأسهل دليل الرفق كما أن القسوة والشدة دليل العنف.

ويدخل في السلوك العملي جميع أعمال الجوارح كاليد بطشاً وكتابة وكذلك عمل القدمين والعين والبطن والفرج، ولا يستثنى من الجوارح هنا إلا اللسان لاختصاصه الكبير في الدلالة على الأخلاق، ولكونه أسرع الجوارح حركة وأكثرها إبانة عن أخلاق صاحبه.

---

(١) الجواب الكافي لابن القيم ص ١٣٩.

### الثالث: المظهر الخارجي:

والمراد به هيئة الإنسان وملبسه وما يصنعه بشعر رأسه ولحيته وشاربه وما يضعه في أصابعه أو معصمه أو رقبته ونحو ذلك مما له علاقة بالمظهر الذي يظهر به الإنسان أمام الآخرين، وهذا مؤشر على الخلق الكامن وليس دليلاً مثل الكلام والتصرفات العملية.

ومن المعلوم بداهة أن لو ذهب إنسان إلى أمير أو ملك بثياب النوم أو ملابس السباحة مثلاً لطرده وعوقب؛ لما في هذا المظهر من دلالة على الاستخفاف، ولو ذهب شاب يخطب فتاة وهو يرتدي الزي الرياضي لرفض ووُبِّخ لما في مظهره من دلالة على ازدراء المخطوبة وأهلها.

بل إن المظهر الخارجي هو أول إشارة تفيد عن بعض أخلاق صاحبه، وأول انطباع يرتسم في أذهان الآخرين عنه. وخطورة المظهر الخارجي ولدلالته على الكامن من أخلاق صاحبه (لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم المتشبهين من الرجال بالنساء، والمتشبهات من النساء بالرجال)<sup>(١)</sup>، وأخبر

---

(١) أخرجه الإمام البخاري في صحيحه كتاب اللباس باب المتشبهين بالنساء

صلى الله عليه وسلم أن (من تشبه بقوم فهو منهم)<sup>(١)</sup>، وحذر أهل الإسلام من الألبسة الشاذة في لونها أو تفصيلها فقال صلى الله عليه وسلم: (من لبس ثوب شهرة ألبسه الله يوم القيامة ثوب مذلة)<sup>(٢)</sup>.

ومن أوضح الأدلة على أن المظهر الخارجي للإنسان يدل على خلقه نهي النبي صلى الله عليه وسلم عن إسبال الرجل ملابسه إلى ما تحت الكعبين مبيناً أن هذا من الخيلاء والكبر الذي يبغضه الله تعالى، قال صلى الله عليه وسلم: (وإياك وإسبال الإزار فإنها من المخيلة، وإن الله لا يحب المخيلة)<sup>(٣)</sup>.

#### الرابع: الصاحب والصدیق:

هذا مؤثر على أخلاق الشخص، إذ من المعلوم - في غالب الأحوال - أن الإنسان يصاحب من يناسبه في الطباع

---

(١) أخرجه أبو داود في سننه كتاب اللباس باب في لباس الشهرة ٤٤/٤ وسكت عنه فهو صحيح عنده، بحسب شرطه.

(٢) أخرجه أبو داود في سننه كتاب اللباس باب في لباس الشهرة ٤٣/٤ وهو مما سكت عنه فهو صحيح عنده، بحسب شرطه، وابن ماجه كتاب اللباس باب من لبس شهرة من الثياب ١١٩٢/٢ وهو صحيح، انظر صحيح بن ماجه للألباني رقم: ٢٩٢١.

(٣) جزء من حديث أخرجه أبو داود في سننه كتاب اللباس باب ما جاء في إسبال الإزار ٥٦/٤ وهو صحيح، انظر صحيح أبي داود رقم: ٤٠٨٤.

والأخلاق، أما الصداقة فلا تكون ولا تستمر في أكثر الأحوال إلا إذا توافقت أخلاق الطرفين وتشاكلت طباعهما، كما قال تعالى: (قل كل يعمل على شاكلته)<sup>(١)</sup>.

أي كل أحد من الناس يصبو إلى ما يناسبه ويميل إلى من يماثله خلقاً وطبعاً، وكل امرئ يهفو إلى من يحبه، فالنفوس الزكية ذات الأخلاق المرضية تنجذب بذاتها وهمتها وأعمالها إلى أصحاب الصفات العلية، والنفوس السافلة تنجذب إلى من هو أدنى وأسفل، والواقع المحسوس يشهد بهذه الحقيقة، فصاحب النفس الشريفة لا يرضي من الأشياء والأحياء إلا بأعلاها وأفضلها وأحسنها عاقبة، بعكس صاحب النفس الهابطة فإنه يحوم حول الهابطين ويجري مجراهم في البحث عن الأقدار الخلقية كالظلم والفواحش، وهذا شأن كل النفوس طيبة كانت أو خبيثة أن فيها ميلاً إلى ما يناسبها ويشاكلها، وتعمل على طريقته التي تناسب أخلاقه وطبيعته<sup>(٢)</sup>.

وفي هذا المعنى قالت الحكماء (الصاحب صاحب) و (قل لي من تصاحب أقل لك من أنت)، وقال شاعر:

---

(١) الإسراء، ٨٤.

(٢) أنظر زاد المعاد ١٩٦/٤، وبدائع الفوائد ٤٠٦/٢، وعدة الصابرين ٤٨، والفوائد ١٧٨ و مدارج السالكين ٣٧١/٢.

وما الغي إلا أن تصاحب غاويًا      وما الرشد إلا أن تصاحب من رشد  
ولن يصحب الإنسان إلا نظيره      وإن لم يكونا من قبيل ولا بلد<sup>(١)</sup>

وقال بعض العلماء: (إن من أعظم الدلائل على معرفة ما فيه  
المرء من تقلبه وسكونه هو الاعتبار بمن يحدثه ويوده، لأن  
المرء على دين خليله، وطير السماء على أشكالها تقع، وما رأيت  
شيئاً أدل على شيء - ولا الدخان على النار - مثل الصاحب  
على الصاحب)<sup>(٢)</sup>.

\*\*\*

---

(١) روضة العقلاء ١٢٣.

(٢) المصدر السابق ١٠٨.

## المبحث الثالث: مصدر الأخلاق، وهل هي فطرية أم مكتسبة؟

هل الأخلاق فطرية أم مكتسبة؟ سؤال تحدد إجابته مصدر الأخلاق عند الناس، فهناك من ذهب إلى أن مصدر الأخلاق هو الفطرة التي فطر الله الناس عليها، وهناك من ذهب إلى أن المجتمع والأحداث وأنماط الحياة والتربية هي من تصنع أخلاق الأفراد، أي أن الأخلاق كلها مكتسبة.

وكلا القولين أخذ بطرف وأهمل الطرف الآخر، إذ من الأخلاق ما هو فطري ومنها ما هو مكتسب وإيضاح ذلك، بذكر أدلة تثبت فطرية الأخلاق، ثم ذكر أدلة تثبت كونها مكتسبة، ثم بيان وجه الجمع بين الأمرين:

أولاً: أدلة أن بعض الأخلاق فطرية .

هناك أدلة تدل على أن بعض الأخلاق فطرية خلقه الله في نفس الإنسان ومن هذه الأدلة:

أ- قول النبي صلى الله عليه وسلم لأشج عبدالقيس: (إن فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والأناة)<sup>(١)</sup>، وفي سياق آخر أن

---

(١) أخرجه مسلم من حديث عبدالله بن عباس، كتاب الإيمان، باب الأمر بالإيمان بالله تعالى ورسوله صلى الله عليه وسلم ٤٨/١.



الأشج قال: (يا رسول الله أنا أخلق بهما أم الله جبلني عليهما؟ قال: بل الله جبلك عليهما، قال: الحمد لله الذي جبلني على خلتين يحبهما الله ورسوله)<sup>(١)</sup>.

ب- حديث النواس بن سمعان قال: سألت رسول الله صلى الله عليه وسلم عن البر والإثم، فقال: (البر حسن الخلق، والإثم ما حاك في صدرك وكرهت أن يطلع عليه الناس)<sup>(٢)</sup>.

ج- مما استدلل به بعضهم على فطرية الأخلاق الأحاديث الواردة في الفطرة وبعض الآيات كقوله تعالى: (ونفس وما سواها فألهمها فجورها وتقواها)<sup>(٣)</sup>، ونحو ذلك من النصوص التي تدل على المعنى دلالة اقتضاء أو لزوم.

ومن هذه النصوص نستنتج أن الفطرة من مصادر الأخلاق، بمعنى أن الله أوجد في النفس الإنسانية أخلاقاً في أصل خلقتها، وهي توجد مع الإنسان منذ ولادته وترسخ

---

(١) أخرجه أبو داود في سننه، كتاب الأدب، باب في قبلة الجسد ٣٥٧/٤ وسكت عنه، وأخرجه أحمد في مسنده ٢٢/٣ و ٢٠٥/٤.

(٢) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب البر والصلة والآداب، باب تفسير البر والإثم ١٩٨٠/٤.

(٣) الشمس، ٧- ٨.

وتقوى بما يناسبها من أعمال كسبية، وتضعف وتتلاشى بالإهمال، أو باكتساب ما يضادها من أخلاق.

د- من أدلة النظر أن التأمل في طباع الناس وأخلاقهم، وخاصة الأطفال، يرى أن هناك جملة من الأخلاق الحسنة أو الرديئة موجودة فيهم خلقة، ولا يوجد دليل على أنهم تعلموها من غيرهم، ويمكن إدراك هذا المعنى بجلاء عندما تتأمل حال طفلين شقيقين أو توأمين نشأ في بيئة واحدة وفي ظروف متطابقة، وتجدهما أحدهما حاد الطبع سريع الغضب والآخر هادئ الطبع فيه أناة، أو أحدهما كريماً سخياً، والآخر شحيحاً ممسكاً.

ثانياً: أدلة أن بعض الأخلاق مكتسبة .

أ- الدعاء النبوي في استفتاح الصلاة، ومنه قوله صلى الله عليه وسلم: (اللهم اهدي لأحسن الأعمال وأحسن الأخلاق، لا يهدي لأحسنها إلا أنت، وقني سيئ الأعمال وسيئ الأخلاق لا يقي سيئها إلا أنت)<sup>(١)</sup>.

---

(١) أخرجه النسائي من حديث جابر بن عبد الله ١٢٩/٢، انظر صحيح النسائي للألباني ٨٩٥ .

ولو كانت كل الأخلاق فطرية موجودة في النفس لما دعا النبي صلى الله عليه وسلم ربه أن يهديه لتحصيل الأخلاق الحسنة وأن يقيه الأخلاق السيئة.

ب- دعاءه صلى الله عليه وسلم: (اللهم إني أعوذ بك من منكرات الأخلاق والأعمال والأهواء)<sup>(١)</sup>، فهذه استعاذة من أخلاق يمكن أن تحصل بالاكْتساب كما تحصل الأعمال وكما تحدث الأهواء.

ج- من أدلة النظر: أن بعض الناس ينشأ على أخلاق فطرية معينة كالكرم والشجاعة، ولكنه بسبب ظروف أو تنشئة اجتماعية معينة تضر فيه هذه الأخلاق، وينمو بالاكْتساب المضاد أخلاقاً عكس ما فطر عليه، فيصبح بخيلاً أو جباناً، فأبواه يبخلانه ويحببانه، وليس الأبوين فقط بل المجتمع والبيئة العامة التي يعيش فيها.

ثالثاً: الجمع بين كون الأخلاق فطرية ومكتسبة .

١- اعتبار بعض الأخلاق جبلياً وبعضها مكتسباً يتوافق مع الواقع والمشاهد من أحوال الناس، وبه يحصل إعمال جميع

---

(١) أخرجه الترمذي في سننه ٥٧٥/٥، وهو في صحيح الجامع برقم: ١٢٩٨.

الأدلة الشرعية، قال ابن القيم بعد أن أورد حديث أشج عبد القيس السابق: (فأخبر النبي صلى الله عليه وسلم أن الله جبله على الحلم والأناة وهما من الأفعال الاختيارية، وإن كانا خلقين قائمين بالعبد، فإن من الأخلاق ما هو كسبي، ومنها ما لا يدخل تحت الكسب، والنوعان قد جبل الله العبد عليهما وهو سبحانه يحب ما جبل عبده عليه من محاسن الأخلاق ويكره ما جبله عليه من مساوئها فكلأهما بجبله، وهذا محبوب له وهذا مكروه)<sup>(١)</sup>. وقال أيضا: (هل يمكن أن يقع الخلق كسبيا أو هو أمر خارج عن الكسب قلت يمكن أن يقع كسبيا بالتخلق والتكلف حتى يصير له سجية وملكة وقد قال النبي لأشج عبد القيس رضي الله عنه إن فيك لخلقين يحبهما الله الحلم والأناة فقال أخلقين تخلقتهما أم جبلني الله عليهما فقال بل جبلك الله عليهما فقال الحمد لله الذي جبلني على خلقين يحبهما الله ورسوله فدل على أن من الخلق ما هو طبيعة وجبلة وما هو مكتسب وكان النبي يقول في دعاء الاستفتاح اللهم اهدي لأحسن الأخلاق لا يهدي

---

(١) شفاء العليل ص ١٢٩.

لأحسنها إلا أنت واصرف عني سيئها لا يصرف عني  
سيئها إلا أنت فذكر الكسب والقدر والله أعلم<sup>١</sup>

٢- في حديث أشج عبد القيس السابق دليل ظاهر على أن  
الأخلاق منها فطري ومنها مكتسب، وذلك في قوله رضي  
الله عنه: (يا رسول الله أنا أخلق بهما أم الله جلني  
عليهما؟) وفي رواية (أنا تخلق بهما أم الله جلني عليهما)<sup>٢</sup>،  
ولو كان في الأمر خطأ لبينه النبي صلى الله عليه وسلم، قال  
ابن القيم (وفيه دليل على أن الخلق قد يحصل بالتخلق  
والتكلف لقوله في هذا الحديث خلقين تخلق بهما أو  
جلني الله عليهما فقال بل جبلت عليهما)<sup>٣</sup>

٣- أن الأخلاق الفطرية كالحلم والأناة والكرم والشجاعة  
تنمو بتأكيدها وتثبيتها بما يناسبها من الاكتساب، وتذوي  
بالإهمال أو بالاكتساب المضاد، فالمفطور - مثلاً - على  
الأناة تزداد هذه الخصلة الأخلاقية لديه بالاكتساب، وقد

---

(١) مدارج السالكين ٣١٥/٢

(٢) أخرجه الهيثمي بهذا اللفظ في مجمع الزوائد ٣٨٩/٩

(٣) زاد المعاد ٦٠٨/٣

تضعف إذا أهملها، أو اكتسب ما ينافيها كالعجلة والطيش والتسرع.

٤- أن الأخلاق الإنسانية لها تعلق بمكونات الإنسان الأساسية، فمنها ما له علاقة باللسان كالصدق والكذب، ومنها ما هو متعلق بالعقل والإدراك كالفهم والحكمة والسفه والحماسة، ومنها ما هو متعلق بالجوارح كالخيلاء والرشوة والعنف والإيثار والرفق، وكل ذلك يندرج تحت الفطري أو المكتسب من الأخلاق.

\*\*\*

## المبحث الرابع : مكانة الأخلاق، وهل هي ثابتة أم نسبية :

الأخلاق هي عنوان أية أمة، وهي أساس الحضارة وقاعدة التنمية الإيجابية الشاملة، وركن السعادة الأخروية بعد الإيمان بالله تعالى، وهي الرابط الاجتماعي الحقيقي الذي تتحقق به الكثير من الأهداف العظيمة، والأدلة على هذا المعنى من القرآن والسنة كثيرة جداً وليس المقصود هنا سرد هذه الأدلة فكثير منها معروف مشهور، ولكن المقصود بهذا العنوان الإجابة عن سؤالين مهمين هما:

١ - هل الأخلاق في ذاتها ثابتة أم نسبية؟

٢ - هل الأخلاق نفعية أم أصيلة لازمة في كل الأحوال؟

وتنبع أهمية هذين السؤالين من كونها جزءاً أساسياً من أية نظرية أخلاقية، ويتبين ذلك - مثلاً - من خلال معرفة الفلسفة الغربية المتعلقة بالأخلاق.

السؤال الأول: متعلق بما يسميه الغرب وأتباعهم بنسبية الأخلاق، بمعنى أن الأخلاق الحسنة عندهم ليست ثابتة ولا مستمرة في كل الأحوال، فقد يكون خلق العدل - مثلاً - جيداً ومطلوباً في بعض الأحوال، ثم يمكن أن يصبح في أحوال أخرى سيئاً ومرفوضاً، فحسن العدل وقبحه متعلق

بالأوضاع والظروف التي يطبق فيها، هذه هي النسبية الأخلاقية عندهم، ولذلك شاع في تعاملاتهم مع غيرهم ما يعرف اليوم بالماكيل المزدوجة، وهو الموصوف في القرآن بـ (التطفيف) قال تعالى: ﴿وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ \* الَّذِينَ إِذَا اكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ \* وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ﴾<sup>(١)</sup>.

أما في الإسلام فإن الأخلاق في ذاتها ثابتة مستقرة، فخلق العدل محمود ومطلوب في كل حال ومع الصديق والعدو، ومع المحالف والمخالف، ومع القريب والبعيد، وخلق الظلم مذموم في كل حال، ولا يصح في الإسلام أن يكون العدل محموداً مرة ومذموماً مرة أخرى، وبهذا تتبين مكانة الأخلاق في الإسلام، ويتضح الفرق الكبير بين هدي الإسلام في الأخلاق والفلسفة المادية الجائرة المنحازة.

أما السؤال الثاني: فهو متعلق بما يطلق عليه الغربيون (الفلسفة البرجماتية) أي النفعية، والتي تقوم على قاعدة (الغاية تبرر الوسيلة) وقاعدة (كل ما يحقق المنفعة ويوصل إليها فهو مشروع) فإذا كانت ممارسة خلق من الأخلاق تؤدي إلى تحصيل مصلحة شخصية أو سياسية أو اقتصادية أو غير ذلك

---

(١) المطففين، ١ - ٣.



فلا بد من ممارسة هذا الخلق، وإن كانت ممارسة هذا الخلق لا تجلب منفعة فهو خلق غير عملي، والمضمون الكلي الكامن في جعل الأخلاق نفعية يتمحور في أن الأخلاق مجرد وسيلة لتحقيق المنفعة وتحصيل المصلحة، فإن لم تحقق الأخلاق منفعة فلا فائدة منها ولا جدوى من تطبيقها، فدعم الظالم المعتدي كاليهود في فلسطين يعتبر عند السياسيين الغربيين عملاً جيداً لأنه يحقق لهم مصالح في بلاد المسلمين، ومنع الظالم المعتدي في صربيا يعتبر عملاً حسناً لأنه أيضاً يحقق لهم منافع في أوروبا، هذا على المستوى العام، أما على المستوى الشخصي فيوجد منهم من يعتبر قتل زوجته - بطريقة لا ينكشف فيها - عملاً مناسباً لحفظ ثروته، وذلك حين يبغضها ولا يستطيع تطليقها لأنها ستحصل - قضاء - على نصف ثروته، وما دامت الغاية تبرر الوسيلة فليتخلص منها بأسلوب يبعد عنه الشبهة، وشاعت عندهم قاعدة جائزة تقول بأن القانون لا يحمي المغفلين، وتلقفها بعض أبناء المسلمين ورددوها، على حين غفلة منهم عن دينهم القائم على العدل والإحسان ونصرة المستضعفين من الرجال والنساء والولدان الذين لا يجدون حيلة ولا يهتدون سبيلاً، وأمثلة الأخلاق النفعية في الحياة

المادية عديدة، لم تستطع المحاكم ولا ما يسمى العقد الاجتماعي القضاء عليها لأنها منغرسه في قلب المفاهيم المادية ونابعة منها.

أما في دين الإسلام فإن الأخلاق الحسنة مطلوبة محمودة مثاب عليها، والأخلاق القبيحة مردولة مذمومة معاقب عليها، سواء تحققت منها منفعة دنيوية أو لم تتحقق؛ ولذلك جاء أمر الله بالعدل حتى مع أشد الشائين كما قال تعالى: ﴿وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾<sup>(١)</sup>.

وجاء الإلزام بقول الحق ولو كان يتضمن ضرراً لأقرب الأقربين، كما قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ﴾<sup>(٢)</sup>.

ولعل من أبلغ ما يدل على مكانة الأخلاق وعظم درجتها وأهميتها الكبرى في دين الإسلام قول النبي صلى الله عليه وسلم: (إنما بعثت لأتم مكارم الأخلاق)<sup>(٣)</sup>.

---

(١) المائدة، ٨.

(٢) النساء، ١٣٥.

(٣) ذكره بهذا اللفظ الهيثمي في مجمع الزوائد عن البزار وقال رجاله رجال الصحيح غير محمد بن رزق الله الكلوزاني وهو ثقة ١٥/٩، وذكره الزرقاني في مختصر المقاصد ١٨٤ وقال صحيح، والألباني في السلسلة

والمراد بالأخلاق هنا أوسع مما هو متعارف عليه بين الناس؛  
حيث أن الأخلاق

تشتمل على جميع أنواع (المعاملة):

١ - معاملة العبد مع ربه بالحياء منه والأدب معه والشكر له  
وغير ذلك، ثم.

٢ - معاملته مع نفسه بالعفة والنزاهة والتكريم وعلو الهمة  
وغير ذلك، ثم.

٣ - معاملته مع الخلق، بالأمانة والعدل والمسئولية والتواضع  
وغير ذلك.

وبهذا يمكننا فهم كلام النبي صلى الله عليه وسلم في  
الحديث السابق الذي بين فيه الهدف من بعثته عليه الصلاة  
والسلام، ويتضح لنا عظم مكانة الأخلاق.

\*\*\*

---

الصحيحة برقم ٤٥ وقال صحيح، وأخرجه مالك في الموطأ بلاغاً بلفظ  
بعثت لأتمم حسن الأخلاق ٩٠٤/٢، وجاء بلفظ صالح الأخلاق عند أحمد  
في مسنده من حديث أبي هريرة ٣٨١/٢، وبه في الأدب المفرد للبخاري  
١٠٤، وفي المستدرک أيضاً ٦٧٠/٢ وقال حديث صحيح على شرط مسلم،  
وفي مجمع الزوائد ١٥/٩ وقال رواه أحمد ورجاله رجال الصحيح وذكره  
أيضاً في ١٨٨/٨ وقال رجاله رجال الصحيح..

## الفصل الثاني:

### أخلاقيات العمل: ماهيتها، وأهميتها، وآثارها في الواقع

#### المبحث الأول : ما هي أخلاقيات العمل؟

هي: (مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل).

الأصل أن يتحلى المسلم بالأخلاق الحسنة ويتعد عن الأخلاق القبيحة سواء أكان عاملاً في مهنة ووظيفة معينة أو غير عامل؛ وذلك لأنه مما أمر الله به، ولأنه مؤشر على رقي الإنسان ونموه المعنوي، ودليل على ارتفاعه في درجات الكمال الإنساني المنشود.

ومع ذلك فإن هناك مطالب أخلاقية خاصة تلزم الإنسان بصفة معينة بحسب عمله ودوره في الحياة، فالمتزوج مثلاً تلزمه مجموعة من الأخلاق الخاصة بالحياة الزوجية مما قد لا تلزم العازب، ومثل ذلك يقال في الأعمال والمهن فالمدير يلزمه المزيد من الصفات والأخلاق أكثر من العاملين تحت إدارته، وعلى هذا المنوال يمكن القول بأن أخلاقيات العمل تقتضي التركيز على أخلاق معينة بحسب المهنة، ففي المجال الطبي يأتي التركيز

على خلق السرية المتعلقة بشؤون المرضى، وفي المجال الإعلامي يأتي التركيز على خلق الصدق، وفي مجال التعليم يأتي التركيز على خلق القدوة الحسنة، وفي مجال التجارة يأتي التركيز على خلق الوفاء وعدم التدليس والاحتكار.

والتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل ميدانياً أو حرفياً أو مكتبياً أو إدارياً أو إعلامياً أو تطوعياً؛ وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسئول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريق، شريطة أن تربط هذه الأخلاقيات بأمرين:

الأول: المفهوم الشامل للأخلاق حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يرى أن فيه تحقيقاً لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.

الثاني: ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخروي، حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية.

\*\*\*

## المبحث الثاني : أهمية أخلاقيات العمل :

لقد أثبتت التجارب الكثيرة أنه عندما يترك العاملون على وقف رغباتهم وأمزجتهم فإن مفاسد كثيرة ستتراكم وسوف تحصل منها الخسارة والإفلاس، وتراكم الأعمال، وتنافر العاملين، ونفور العملاء والمراجعين، وإتاحة المجال للمفاسد الإدارية كالإهمال والرشوة والمحسوبية وتمكن الفاسدين وغير الأسواء على حساب المخلصين الأسوياء، ومع طول المدى يصبح انتهاك أخلاقيات العمل أمراً معتاداً يؤدي إلى صعوبة احترامها.

وقد أكدت الأبحاث الإدارية أن الاهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها من أهم أسباب التنمية والتطور لأي مؤسسة وأي مجتمع، كما أن عدم الاكتراث بهذه الأخلاقيات يعد من أهم عوائق النجاح والنهضة والإتقان والإنجاز، وأصحاب المهن والأعمال الذين تقتصر مفاهيم العمل عندهم على الحضور والغياب، ويقتصر الدعم لديهم على المادي المشبع للبطون دون الأذهان سوف يوفرون فرص عمل مزيفة، ويوجدون كتلاً بشرية متشعبة بالاتكالية وراسخة في التراخي والإهمال.

إن العناية بأخلاقيات العمل يجب أن يكون في أعلى قائمة الاهتمامات الإدارية تدريباً وتأهيلاً وتوظيفاً، إذا كان هناك بحث عن التميز والجودة في الأعمال.

لقد امتلأت كتب الإدارة بالمهارات الإدارية اللازمة للإنجاز والعمليات التأهيلية الممتلئة بالحماس التدريبي البحت وشهدت هذه الجوانب تطوراً واضحاً، بهدف تقوية القدرة على التحكم والسيطرة والانجاز وزيادة الدخل، وهنا تبرز مسألة انضباط والتزام الإرادة الإنسانية، ويأتي دور الأخلاق في طرح السؤال المهم حول أهمية ومنزلة هذه الأخلاقيات، وهذا ما حدا ببعض منظري ومفكري الإدارة الغربيين إلى استحضار مفهوم (أخلاق العمل) واستخراجه من بين ركام الفلسفة النفعية ذات الجذور المادية، ومن أمثلة ذلك كتاب: (المؤسسة الأخلاقية، أداء الأعمال الصحيحة بالطرق الصحيحة دائماً وأبداً)، تأليف جيمس فوركاد وآخرين، ومن عناوينه الرئيسية ومضامينه المهمة حسب نشرة خلاصات<sup>(١)</sup>: (إذا حضرت الأخلاق فلا وزن لأي فشل يصيبك، وإذا غابت الأخلاق فلا وزن لأي نجاح تصيبه)<sup>(٢)</sup>، ويذكر في الكتاب تاريخ أخلاق العمل مشيراً إلى أنه كثر الحديث في الثلاثين سنة

---

(١) نشرة نصف شهرية تصدر عن الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع) القاهرة رئيس تحريرها نسيم الصمادي.

(٢) نشرة خلاصات العدد ٣١٩، ص ١، في ربيع أول ١٤٢٧هـ، إبريل ٢٠٠٦م.

الأخيرة عن أخلاق العمل وأكثر ذلك عن (فضائح الأعمال الشهيرة)<sup>(١)</sup>، بسبب غلبة الفلسفة النفعية بعد أن (جاء آدم سميث ودعا إلى تحرير مشروعات الأعمال لكي تسعى نحو الأرباح دون قيود، ثم جاءت الفلسفة النفعية بمفكرها الذين نادوا بأن الخير هو ما ينفع الناس، لذلك فإن نتائج الأعمال هي التي تحدد ما إذا كانت أخلاقية وخيرة أم لا، وبذلك تحتم على الأعمال أن تتحرك بعيداً عن الأخلاق كي تقترب من الأرباح والتحرر، فلم يكن من المستغرب إذن أن يأتي القرن التاسع عشر بفلاسفة جدد يعلنون أن أغلب مشروعات الأعمال تخالف الأخلاق، ثم جاء القرن العشرون وألقى على أكتاف مفكره مهمة تعليم مشروعات الأعمال كيف تستعيد أخلاقياتها مرة أخرى)<sup>(٢)</sup>.

وتحت عنوان (ما هي أخلاق الأعمال) يقول المؤلف: (يشير مصطلح أخلاق الأعمال إلى تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال، ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والاختلاس والاحتيال

---

(١) نشرة خلاصات العدد ٣١٩، ص ١، في ربيع أول ١٤٢٧هـ، إبريل ٢٠٠٦م.

(٢) المصدر السابق، العدد نفسه والصفحة نفسها.



وإهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية<sup>(١)</sup>.

وبغض النظر عن القصور في تعريف أخلاق الأعمال عند مؤلف كتاب المؤسسة الأخلاقية، فإننا نستنتج مدى إحساس الغربيين بفداحة الفلسفة النفعية (البرجماتية) وأهمية الأخلاق في ميدان العمل، وهو الأمر الذي أدركه أحد أهم المفكرين والمدرسين في مجال الإدارة والتنمية البشرية وهو (ستيفن كوفي) صاحب الكتاب الشهير (العادات السبع لأكثر الناس فاعلية)، فأصدر كتاباً جديداً بعنوان (العادة الثامنة) (من الفاعلية الذاتية إلى النبالة المؤسسية)، وكأنه أراد بهذا الكتاب التركيز على المعنى الأخلاقي في العمل من خلال العثور على صوت الضمير الإنساني وهو يرى أن هذا (الصوت كناية عن جوهر الكيان الإنساني)<sup>(٢)</sup>، وينادي بالتحول من (قيادة الأيدي والأجسام إلى القيادة الرباعية المتكاملة بدمج كافة الأبعاد الإنسانية الأربعة:

---

(١) المصدر السابق، العدد نفسه والصفحة نفسها.

(٢) خلاصات العدد ٢٨٨ ص ١، في ذي القعدة ١٤٢٥هـ، ديسمبر ٢٠٠٨م.

(العقل - الجسد أو اليد - القلب - الضمير)<sup>(١)</sup>، مكنم الأخلاق عنده هو الضمير ويصفه قائلاً هو: (ضمير وآيته التميز، وهو الحاسة الداخلية القادرة على الإنصاف والتميز بين الغث والسمين)<sup>(٢)</sup>، وبين الأعوج والمستقيم وبين الأسود والأبيض وبين الحق والباطل وهي تقود صاحبها إلى إقصاء الغث والإبقاء على السمين، وإلى التفريق بين الحق والباطل)<sup>(٣)</sup>.

وهذا القول الذي ذهب إليه كوفي، يتشابه مع قول قديم مفاده أن : (الإنسان مفطور على الخير، والشر عارض له)<sup>(٤)</sup>، أي (أن الإنسان خير بطبعه مفطور على حب الخير مجبول على حب النفع لكن الشر يعرض له حين يغفل عن فطرته)<sup>(٥)</sup>.

---

(١) المصدر السابق ص ٢..

(٢) هكذا ولعل الصواب (السمين).

(٣) المصدر السابق ص ٣.

(٤) فصول من الأخلاق الإسلامية في ضوء الكتاب والسنة د/ عبدالله الأزدي، ص ٤٧، وذكر فيه أن هذا هو رأي الفلاسفة كسقراط ومن شابهه، وإليه ذهب ابن تيمية وابن القيم وجماعة من السلف، وأحال إلى مراجع تثبت ذلك.

(٥) المصدر السابق ص ٤٧.

والاستشهاد بكلام المفكرين الغربيين الذين أدركوا أهمية أخلاقيات العمل فيه أكبر شاهد على هذه الأهمية؛ نظراً لاستمرار النظرية النفعية (البرغماتية) في مجال الأعمال والعلاقات، رغم إدراك بعضهم لمخاطر هذه النظرية وأثرها العملي في انتشار الفساد إلى الحد الذي جعل بعضهم يقول: (تكفي نظرة سريعة على جريدة وول ستيريت جورنال أو الفاينانشال تايمز لتقنعنا بأن مؤسسات الأعمال أصبحت هذه الأيام أكثر انحرافاً من مؤسسات الأعمال في الماضي، أصبحت تقارير الفساد التي تصف الممارسات المنحرفة التي يتم اكتشافها دورياً في مؤسسات الأعمال شيئاً عادياً في كثير من الصحف الاقتصادية فهناك أنواع كثيرة من الممارسات اللاأخلاقية التي تصادفها يومياً على صفحات الجرائد) ثم يضيف (تستدعي هذه الانحرافات إعادة فتح الملف الذي ظننا أننا أغلقناه وقلنا فيه الكلمة الأخيرة وهو: الأخلاق)<sup>(١)</sup>.

---

(١) نشرة المختار الإداري العدد ٣٢، في أغسطس ٢٠٠٤، ص ٦، مقال مترجم بقلم روبرت سيالديني، بعنوان (وجهة نظر نفعية في حساب التكاليف الخفية للممارسات المؤسسية اللاأخلاقية).

ورغم أن الكاتب حاول معالجة بعض جوانب هذه الأخلاقيات المنحرفة في الأعمال إلا أنه لم يستطع الخروج من (النظرية النفعية) لأخلاقيات العمل لأنه يرى الواقع الغربي ويلحظ أن (رجال الأعمال والمديرين لا يجدون في الأخلاق مبتغاهم لأنهم يجدونه في الربح فقط)<sup>(١)</sup>، ثم يضيف قائلاً: (ونقدم فيما يلي وجهة نظر نفعية تؤكد أنه من مصلحة رجال الأعمال والمديرين التمسك بالأخلاق لتحقيق الربح)<sup>(٢)</sup>.

وهنا يظهر الفرق بوضوح بين النظرة الغربية لأخلاقيات العمل والنظرة الإسلامية لها، التي تؤكد على وجوب التزام الأخلاق في كل الأحوال، ومع ذلك يمكننا اكتشاف المشترك بين النظرتين الإسلامية والغربية لأخلاقيات العمل في دائرتين: الأولى: أهمية الأخلاق في العمل، وخطورة استبعادها ونكران أثرها، وكارثية التقليل من شأنها.

الثانية: أن الربح والنفع الحاصلان من تطبيق الأخلاق في مجال الأعمال حقيقة مؤكدة، والفرق بين النظرتين هنا أن النفعية هي الدافع في الفكر الغربي، أما في الإسلام فليس النفع

---

(١) المصدر السابق.

(٢) المصدر السابق.

هو الدافع الوحيد، ولكن هناك العبودية المقتضية لطاعة الله تعالى، وهناك الثواب والعقاب الأخروي المترتب على الأعمال. ولعل أمثل ما يعبر عن أهمية الأخلاق في الأعمال ما قاله الخبير الإداري الأستاذ نسيم الصمادي حين قال: (ما يجب أن تركز عليه كليات إدارة الأعمال هو أخلاق العمل والضمير المهني، والأخلاق ليست مادة أكاديمية، بل هي أساس ترتقي عليه الأجيال القادمة من القادة والمديرين، يجب أن تكون الأخلاق أول مادة إلزامية تطرحها كليات العلوم الإدارية)<sup>(١)</sup>.

\*\*\*

---

(١) المختار الإداري العدد ٥٧ سبتمبر ٢٠٠٦، ص ١.

### المبحث الثالث: آثار أخلاقيات العمل في الواقع:

سبق في الفقرة الماضية الإشارة إلى شيء من هذا المعنى، ولعله ليس من الصعب الإدراك الذهني للآثار الإيجابية لأخلاق العمل الحسنة، والآثار السلبية للأخلاق القبيحة في العمل، فكل ذي عقل سوي إذا قيل له ما أثر الصدق والأمانة على العمل أجاب فوراً بأن لهما أجود الآثار، بعكس الكذب والخيانة، وحتى عندما يكذب أحد ويخالف مبدأ الصدق عندما يُسأل عن رأيه في الكذب نجده يرفضه؛ ذلك لأن الصدق مبدأ وحقيقة راسخة غير قابلة للتغيير، وهذا الأمر البدهي ذهنياً ونظرياً لا يكفي في تسيير الأعمال على درب السلامة الأخلاقية، ولا يكفي في تجنب الممارسات غير الأخلاقية، إذ العبرة بالتطبيق وليس بالشعارات وحدها، فلدينا نحن المسلمين ثروة ضخمة من النصوص الأخلاقية والقواعد والأصول السلوكية المتميزة، ومع ذلك نشهد في الأعمال الخاصة والعامة ما يؤكد ضعف الاستقامة الخلقية، ووجود أزمات أخلاقية في مجال الأعمال تتسبب بشكل مستمر في الإخفاق التنموي والفشل النهضوي، في حين تبقى القيم الخلقية حقائق ثابتة في ذاتها حتى عندما نخالفها، فإننا نضر أنفسنا وتبقى هي على نصاعتها وتكاملها ونفعها.

وقد حذر النبي صلى الله عليه وسلم من ذلك وبيّن أن من علامات الساعة وجود الفساد الإداري المتجسد في تولية الأعمال لغير المؤهلين كما جاء في الحديث الصحيح أن أعرابياً سأل بمحضر الصحابة النبي صلى الله عليه وسلم متى الساعة فقال: النبي صلى الله عليه وسلم: (إذا ضيّعت الأمانة فانتظر الساعة، قال: كيف إضاعتها، قال صلى الله عليه وسلم: إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة)<sup>(١)</sup>.

ومما يؤسف له أن ظاهرة تنصيب غير المؤهلين - وهي أزمة أخلاقية كبيرة - شائعة في أكثر بلدان المسلمين، وهي من أعظم أسباب التخلف والتبعية والهوان، وهذه الأزمة الأخلاقية متى ما وجدت في أي نظام أو مؤسسة أو عمل فإنها تستدعي سلسلة من الأزمات الأخلاقية الخطيرة، منها: تكاثر السلوك الانتهازي على حساب السلوك النظيف المخلص، وتداعي جدران المصادقية<sup>(٢)</sup> في ميدان الأعمال والتنمية تحت معاول الخداع والكذب والخيانة والحصانات المدعاة، وهو ما

---

(١) أخرجه البخاري في صحيحه ، كتاب العلم ، باب من سئل علما وهو مشغول في حديثه ٣٣/١.

(٢) هذا لفظ شائع ولعل الأصوب أن يقال (الصدقية).

حذر منه النبي صلى الله عليه وسلم، ووصف زمان شيوعه (بالسنوات الخداعة) فقال عليه الصلاة والسلام (سيأتي على الناس سنوات خداعات يُصدّق فيها الكاذب، ويُكذّب فيها الصادق، ويُؤتمن فيها الخائن، ويُخون فيها الأمين، وينطق فيها الرُّويضة، قيل وما الرُّويضة؟ قال الرجل التافه يتكلم في أمر العامة)<sup>(١)</sup>.

وبإمكان أيّ متأمّل أن يدرك مدى خطورة هذه الرذائل الأخلاقية وأثرها المدمّر للأعمال، وللمجتمع عامة؛ لأن لأخلاق العمل وظيفة اجتماعية كبرى لا يمكن جحدها ولا التقليل من شأنها، فمجال أخلاقيات العمل هو المجال الاجتماعي العام، وتأثيرها سلباً أو إيجاباً على مؤسسات الأعمال ينبع - أولاً - من نطاق التأثير الاجتماعي، وعلى ذلك فالأزمات الأخلاقية في مجال الأعمال يتسع خطرها كلما تعلقت بالمديرين والقادة وأصحاب المسؤوليات.

---

(١) أخرجه الحاكم في المستدرک، وقال هذا حديث صحيح الإسناد ولم يخرجاه، ٥١٢/٤، ٥٥٧، وأحمد في مسنده ٢٩١/٢، ٣٣٨ وهو عند الألباني في السلسلة الصحيحة برقم: ١٨٨٧.



وليس أمام الأمة في هذه الحالة إلا أن تختار الصواب أو العذاب، كما أن أمام النخب والقيادات الفكرية والإدارية مسؤولية أخلاقية كبيرة في اختيار الحكمة وهي ضالة المؤمن، ولعل بعضهم يتنصل من المسؤولية ويرى أن فعل الشيء الصحيح صعب، ولكن المؤكد أن الأصعب أن يعرف الإنسان الأمر الصحيح ويفعل الأمر الخطأ.

ومما سبق يتبين عمق الآثار السلبية لإهمال أخلاقيات العمل، ويمكن القول في المقابل أن الأمة-رغم بروز النماذج الرديئة أخلاقيا- إلا أنها لم تخل من نماذج إدارية وقيادية ووظيفية مضيئة، تتمتع بالنزاهة والأمانة والمحافظة على المبادئ، ووجودهم يثبت مصداقية أخلاق العمل وأثرها الإيجابي، وأنها عنصر جوهري لتحقيق النجاح، كما يثبت أن الذات النبيلة في مجال المال والأعمال تستطيع البقاء في دائرة النقاء والنصاعة مهما كثرت الملوثات الأخلاقية، وهذا ما يدفع صاحبها في الاتجاه الصحيح على الصعيد الشخصي والعملي، لأداء الفعل الصحيح بجدارة تؤكد أنه عندما تتمتع الكفاءة العملية بالأخلاق السوية تكون النتيجة: (إتقان ونزاهة وأمانة).

هذه الفئة الأخلاقية في ميادين الأعمال قد يتعرضون للمضايقات إذا عاشوا في بيئة عملية مشوهة، وخاصة إذا كان المديرون هم المصابون بداء نقص المناعة الأخلاقية، حينها يتعرض أصحاب الأخلاق الجيدة لضغوط عديدة، ويتم تصنيفهم في قائمة المعارضين، ومع كل ذلك يبقى وجودهم له تأثير نوعي، ولو بمجرد كونهم يطلقون صفارات الإنذار بأن هناك أخلاقاً سلبية يجب تجنبها، وقد ينزوي بعض هؤلاء النبلاء أو يفقدون وظائفهم، ومع ذلك نجد منهم من يؤثر التعرض لكل هذه المتاعب في سبيل ألا يفقد شخصيته ونفسه ومبادئه، ومن أجل ألا يضحي بمستقبله البعيد من أجل ربح مؤقت، ولئلا يكون - بالنسبة للقيم والأخلاق - كمن يكتب على جداراً عبارة "لا تكتب في هذا المكان حتى لا تشوه الجدار".

وقد تنبه الغربيون إلى الآثار الكبيرة التي تشكلها الانتهاكات الأخلاقية في ميدان العمل، وخرجت نظريات وقوانين تكافح ذلك وتدعو إلى الالتزام بالممارسات الأخلاقية في عالم المال والأعمال والسياسة، ولم يحملهم تفوقهم المادي على تناسي أو تجاهل السلامة الأخلاقية في التعاملات والممارسات، حتى وإن قلنا بأن الحافز هو المنفعة الدنيوية، فإنه لا يمكن تجاهل الأثر الاجتماعي العام للممارسات الأخلاقية

لدى كثير منهم، حتى أصبح ذلك سمة يصبغ بها أكثر أهل تلك المجتمعات، ومن أمثلة ذلك: الانضباط في المواعيد والأعمال، وتجد الشخص منهم يتوقف أمام الإشارة الحمراء حتى ولو كان الشارع خالياً من السيارات أو المارة، كما تجد لديهم جوانب من الأخلاقيات العملية كالأمانة ومعارضة السلوك الخاطئ وتحمل المسؤولية، ولعل ذلك يؤكد جوانب من مقولة: إن النبل والسمو الأخلاقي هي عادات نكتسبها من مواصلة السلوك القويم فالمرء يصبح عادلاً إذا تصرف بعدل، ولطيفاً إذا تصرف بلين، وشجاعاً إذا تصرف بشجاعة. وقد أشار القرآن إلى صفة الأمانة فيهم في قوله تعالى: (ومن أهل الكتاب من إن تأمنه بقنطار يؤده إليك...) الآية<sup>(١)</sup>، وفي الجانب الآخر نجد الاستسلام للعقيدة (الديوية) والفلسفة النفعية التي قد تقود إلى جملة من الممارسات المنافية للأخلاق القويمة، إلى الحد الذي جعل بعض المفكرين الإداريين يقول: (من الصعب أن تفتح الجريدة هذه الأيام دون أن تقرأ خبراً عن رجل أعمال نصب، أو مدير هرب، أو مستثمر تهرب، أو شركة زيفت حساباتها وزورت دفاتها، وهناك قصص لا يتم الكشف عنها... هنالك جيل جديد من المديرين تعلم قيم

---

(١) آل عمران، ٧٥.

الأعمال والإدارة الخاطئة، واقتدى بنماذج قيادية سلبية حققت نجاحات مالية سريعة ومؤقتة في غفلة من الزمن فركب الموجة ومارس إدارته من منظور: الغاية تبرر الوسيلة<sup>(١)</sup>.

ويمكن في هذا الصدد أن نطلع على مجموعة من المؤلفات والمقالات التي حاول أصحابها معالجة الممارسات غير الأخلاقية في مجال الأعمال والإدارة، أو وضع حلول للتعامل معها، كما عبّر أحدهم بقوله: (هناك أنواع كثيرة من الممارسات اللا أخلاقية التي نصادفها يومياً على صفحات الجرائد والتي تشمل انحرافات محاسبية تكتشف في نهاية السنة المالية، أو انحرافات قانونية تتمثل في عدم التزام المؤسسات باللوائح والقوانين أو انحرافات أمنية تتمثل في قيام مؤسسة بسرقة أسرار مؤسسة منافسة، بل هناك نوع جديد من الانحرافات يمكننا أن نطلق عليه انحرافات تسويقية...) <sup>(٢)</sup>.

ومن المؤلفات كتاب بعنوان (كان يا ما كان في عالم الأعمال، الوقائع المساوية للتلاعب في التقارير المالية) <sup>(٣)</sup>.

---

(١) المختار الإداري العدد ١٢ ديسمبر ٢٠٠٢، ص ٨، مقال مترجم لجون ما ريويتي.

(٢) المصدر السابق العدد ٣٢، أغسطس ٢٠٠٤، ص ٦، مقال مترجم لروبرت سيالديني..

(٣) كان يا ما كان في عالم الأعمال، تأليف سيسيل جاكوني.

وفيه ساق المؤلف جملة من الأسباب المتعلقة بالممارسات الأخلاقية الفاسدة التي أدت إلى انهيار وإفلاس أو ضعف مجموعة من الشركات، فمن ذلك مشكلة التقارير المالية المزيفة التي أدت إلى انهيار شركة (إنرون) العملاقة، وقصة شركة (صن بيم) التي تهاوت بسبب تزوير التقارير المالية، وقيادة مديرها المعروف بضعف استقامته الأخلاقية، وتجربة شركة (زيروكس) القائمة على الاحتيال والمحصلة السلبية لذلك، ثم تحدث عن شركة (وورلد كوم) وكيف مارست الاحتيال وعقد مديرها صفقات مع جهات مشبوهة تمارس أعمالاً لا أخلاقية، ثم كيف ماتت هذه الشركة بالضربة القاتلة، ثم حكي قصة مجموعة (رايت إيد) التي كانت تُشكّل أكبر تكتل للصيديات في أمريكا، وكيف مارست احتيالات مالية رهيبة، وعمدت إلى التزييف مع سبق الإصرار والترصد، مما جرّ الشركة إلى مستنقع الفشل، ثم الإخفاق الذي منيت به شركة (لوكهيد) التي كانت إحدى أكبر شركات صناعة الطائرات بسبب إخفاقها في المحافظة على سمعتها، ثم تحدث عن القوانين التي صدرت بعد انهيار (إنرون) لإعادة ثقة الجمهور بنظام السوق، وسد الثغرات اللاأخلاقية التي مارستها شركة إنرون<sup>(١)</sup>.

---

(١) انظر ملخصاً عن هذا الكتاب في نشرة خلاصات عدد ٣٣٨، ذو الحجة

١٤٢٧، يناير ٢٠٠٧.

وكل ما ذكر في هذا الكتاب يؤكد على أهمية (أخلاق العمل) وخطورة التهاون بها، وحتى في الحالات التي يأخذ فيها القانون مداه لكبح هذه المفاقد فإن الأمر كما قال أحد خبراء الإدارة تحت عنوان: (قبل القانون تأتي الأخلاق)، ثم أوضح المراد من هذا العنوان فقال: (يقول ألفرد أدلر: "الدفاع عن المبادئ أسهل من الالتزام بها"، وينص دليل أخلاق العمل في شركة أي بي إم على أن: "القانون يأتي أولاً ولا مناص من الإذعان له، ولأن القانون هو الحد الأدنى فإن المرجع هو الأخلاق"، التوافق مع القانون لا يكفي.

ولأن تعزيز ثقافة المنظمة بالأخلاق يرسخ الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ويقلل الحاجة إلى رقيب أو حسيب، يجب على المؤسسات أن تتخطى الالتزام بالقوانين إلى الالتزام بالسلوك القويم<sup>(١)</sup>.

كل هذه النقولات عن الغربيين لأخذ العبرة منهم، فمع أنهم أتقنوا وأنجزوا ونجحوا في كثير من أمور دنياهم، وقادوا العالم، وأثروا في المجتمعات تأثيراً مباشراً إلا أنهم لم يستكينوا لذلك ولم يتوقفوا عند حدود ما أنجزوا، بل ذهبوا يبحثون عن

---

(١) المختار الإداري العدد ٥٣، مايو ٢٠٠٦، ص ١، مقال الافتتاح، لنسيم الصمادي.

أسباب التعثر التي تحصل لهم أحياناً، وأسباب الفشل الذي يحدث في بعض المؤسسات لديهم، فوجدوا أن (أخلاقيات العمل) من أهم تلك الأسباب فوضعوا لذلك نظريات وقوانين ومعايير تطبيقية تؤكد أهمية هذه الأخلاقيات.

فماذا يا ترى سيصنع المعنيون بهذه القضية في بلدان العالم النامي؟! وخلاصة القول في هذا الباب هي أنه لا يكفي أن نعرف أهمية أخلاقيات العمل، بل يجب أن نطبق ذلك، ولا يكفي أن نريد تطبيق هذه الأخلاقيات، بل يجب أن نفعل ذلك.

\*\*\*

## الفصل الثالث :

### الأخلاقيات الأساسية التي لا بد من توافرها في أي مهنة أو عمل

كتب المهتمون بقضية أخلاق العمل عدداً من الأخلاقيات التي يرونها مهمة في هذا المجال، وكلّ يضع الأولويات بحسب علمه وخبرته وتقديراته الخاصة غالباً، ولذلك تتفاوت قائمة الأخلاق طويلاً وقصراً، والذي ينبغي في هذا المقام - في نظري - عدم السرد؛ لأن هناك جملة من الأخلاق العامة التي لا بد من توافرها في أي عامل أياً كانت درجته ومكانته، وجملة أخرى من الأخلاق المختصة بمهن معينة أو بدرجة وظيفية معينة، وهذا لا يعني أن يمكن إزاحة شيء من الأخلاق الفاضلة أو تركه مثل قطعة الغيار يستعمل وقت تعطل الآلة، ولكن المقصود أن هناك أسبقية لأخلاقيات معينة بحيث لا يمكن تصور وجود عمل جيد ناجح إلا بوجودها مثل (الأمانة) وهناك أخلاقيات مختصة بأحوال معينة مثل (الغيرة، والمواساة والمداواة) أو مختصة بمنزلة وظيفية كخلق القوة للقائد العسكري، والبصيرة والفراسة للقائد السياسي، والرافة والتودد للعالم والداعية والمحتسب.



## المبحث الأول :

### أصول أخلاقيات العمل، وبيان أهميتها وترباطها

بالتأمل في آيات القرآن العظيم التي فيها إشارة إلى أخلاقيات العمل نجد أن أظهرها أربعة أخلاق، ذكرت في آيتين، إحداهما متعلقة بالترشح لعمل وزاري، والأخرى متعلقة باستئجار راعٍ للغنم، أما الأولى فقول يوسف عليه الصلاة والسلام لملك مصر: (قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليهم)<sup>(١)</sup>.

أما الثانية فقول ابنة شعيب لأبيها في شأن موسى عليهم سلام الله: (قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين)<sup>(٢)</sup>.

ويشبه هذين الوصفين ما قاله العفريت لسليمان عليه السلام بشأن عرش بلقيس: (قال عفريت من الجن أنا آتيك به قبل أن تقوم من مقامك وإني عليه لقوي أمين)<sup>(٣)</sup>.

---

(١) يوسف، ٥٥.

(٢) القصص، ٢٦.

(٣) النمل، ٣٩.

إذن نحن أمام أربع صفات خلقية لا بد منها لصاحب أي عمل ومهنة وهي:

١- **الحفظ:** والمراد به القدرة على إدارة الذات والعمل بدقة وتحمل المسؤولية ويمكن تسميتها بالكفاءة العملية.

٢- **العلم:** والمراد به إدراك الأمر المتعلق بالعمل الذي يقوم به إدراكاً جيداً ويمكن تسمية ذلك بالكفاءة العقلية أو الفكرية.

٣- **القوة:** والمراد بها الجدارة والجد وال ضبط والانضباط ويمكن تسميتها بالكفاءة التأهيلية.

٤- **الأمانة:** والمراد بها رعاية الحقوق وأداؤها على الوجه الصحيح ويمكن تسميتها بالكفاءة النفسية.

وقد يظن ظان أنها صفات مكررة، وهي ليست كذلك، وإن ظهر بينها شيء من التشابه؛ لما بين الصفات الفاضلة من وشائج وصلات، وسوف يتبين أهمية كل صفة من هذه الصفات في مجال أخلاق العمل من خلال شرحها وبيان أهميتها وهذه الأخلاق الأربعة (الحفظ والعلم والقوة والأمانة) هي في ميدان الأعمال والكسب والإدارة والسياسة

من الأخلاق الكلية التي تنضوي تحتها مفردات كثيرة من الأخلاق الكريمة، وهي بذلك تعد أصولاً لأخلاقيات العمل، ويتبين ذلك بما يلي:

١ - أنها تتضمن حفظ الحقوق وأداءها على الوجه الأكمل، وهذا أصل من أصول مكارم الأخلاق، وكيف يتحقق ذلك على الوجه الصحيح إلا إذا كان كل من المسؤول والمدير والموظف والعامل حفيظاً عليماً أميناً قوياً، ونقيض ذلك الطمع والاستئثار والبخل والشره والتفريط والخيانة، وكلها رذائل خلقية تناقض هذا الأصل، وتتولد من الجهل أو التفريط أو الضعف أو قلة الأمانة.

٢ - أنها تتضمن معرفة الواجب والقيام به، ومعرفة الحقوق وأهلها، والاعتراف بما لهم من حق، وهذه المعرفة ومقتضاها الكليات العامة للأخلاق، ونقيض ذلك الجهل والجحود وغمط الناس، والكبر والأنانية والظلم، وهذا الأصل مبني على العلم الصحيح والحفظ وعدم الإهمال، وقوة النفس والعقل والقلب المفضية إلى أداء ما أوتمن عليه الإنسان.

٣- أنها تتضمن العدل مع النفس ومع الآخرين، فيؤدي ما يجب عليه، ويتحمل المسؤولية، ويقنع بما وهبه الله للآخرين، فلا اعتراض ولا حسد ولا بغى ولا شحناء وبالعدل والإنصاف تستقيم الحياة، وتستقر المجتمعات، وتنجح الأعمال، والعكس بالعكس، ولا يتم هذا الأصل إلا بعلم نافع، وحفظ مسئول، وقوة ذاتية تدفع سفاسف الأفكار وتوافه الأخلاق، وأمانة يصف بها عما ليس له به حق ويؤدي ما عليه أو لديه من حق لغيره.

٤- أنها تتناول السلوك الفردي والسلوك الاجتماعي، فالعلم يدفع الجهل الذاتي ويحقق النمو الاجتماعي، والحفظ يمنع من إهمال حق النفس وحق الغير، والقوة تقاوم الوهن الشخصي والإهمال الاجتماعي، والأمانة تقتضي مراعاة حق الله وحق النفس وحقوق الآخرين.

٥- أنها جميعاً تستند إلى المبادئ الكبرى (الحق والخير والجمال) في حين أن بعض الفضائل الخلقية تستند إلى واحد أو اثنين من هذه المبادئ، فخلق السر - مثلاً - يستند إلى الجمال، وخلق العطف يستند إلى الخير، وخلق الشهادة بالحق يستند إلى الحق، ومثله خلق القسط، أما

الأخلاق الأربعة (الحفظ والعلم والأمانة والقوة) ففي كل واحد منها صلة واضحة بالكليات الثلاث العظمى وهي: (الحق والخير والجمال).

٦- إن دين الإسلام يتضمن أربعة أمور هي:

١- العقيدة، ٢- الشعيرة (العبادات)، ٣- الشريعة، ٤- الأخلاق.

ومن المعلوم أن العقائد والشعائر والشرائع منها ما هو أصول ومنها ما هو فروع فكذلك الأخلاق<sup>(١)</sup>.

ولست هنا بصدد الحديث عن أصول كل الأخلاق وفروعها، وإنما بصدد الحديث عن أصول أخلاق العمل وهي هذه الأخلاق الأربعة: (الحفظ والعلم والأمانة والقوة).

فإنه متى وجدت هذه الأخلاق في عامل أو موظف أو مدير فإنه - في الغالب - سيكون جيداً في عمله مثمراً في أدائه، مفيداً في عطائه، عالياً في قدراته، مؤدياً لواجبه، مدركاً لما يلزمه، قادراً - إذا اجتهد - على تتبع كل أصل من هذه

---

(١) انظر إلى مسألة تقسيم الأخلاق إلى أصول وفروع في كتاب الأخلاق

الإسلامية وأسسها لعبد الرحمن حبنكة الميداني، ١/٤٧١ - ٧٦٤ و ١/٢ -

٥٨٦، وكتاب الأخلاق الفاضلة، د/ عبدالله الرحيلي، ص ٨٠ - ٨٤.

الأصول وما يتفرع منه من أخلاق وظواهر سلوكية ليضمها إلى ذلك الأصل ويلحقها بتلك الفضيلة الخلقية، فتتكون لديه عناصر خلقية مترابطة قابلة للنمو كلما اعتنى بها وحافظ عليه، إذ شأن الأخلاق المكتسبة كشأن المهارات العضلية، فما دام العضو صحيحاً فإن لديه قابلية لاكتساب المهارة ثم يصبح بالتعليم والتدريب حائزاً على تلك المهارة، وكذلك الأخلاق الأربعة بالنسبة للعمل هي بمثابة البذور للأشجار، فإذا وجدت وتمت رعايتها والعناية بها تصاعدت ونمت وأثمرت أخلاقاً أخرى وقيماً سلوكية.

٧- إن الأخلاق عموماً، وأخلاق العمل على وجه الخصوص، قابلة للتعديل والتبديل والزيادة والنقصان؛ لدخولها تحت إرادة الإنسان وقدرته، ومن خلال ذلك تتكون لدى الإنسان (خريطة أخلاقية) تستقر عليها عدة أنواع من الخبرات والمنظومات الأخلاقية السلبية أو الإيجابية، وينبني داخلها الكثير من المعاني والمفاهيم، ومن خلال هذه الخريطة الأخلاقية تتحدد كثير من السلوكيات والممارسات في الواقع، وعلى ضوءها يلغي الإنسان أو يهمل بعض الأمور، ويؤكد على أمور

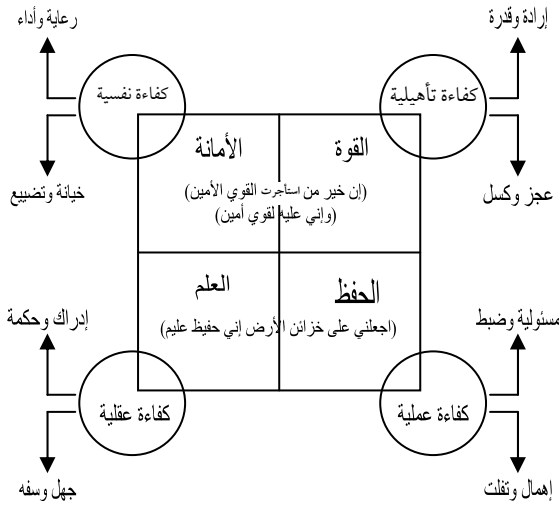
أخرى يراها مهمة وجوهرية، فالموظف المرتشي - مثلاً - لا يرى إلا فضائل اكتساب المال ووفرته، وتبعاً لذلك يهمل قضية النزاهة والأمانة.

و(الخريطة الأخلاقية) للإنسان من الأسباب ذات التأثير الكلي الشمولي، ولها أبعاد كثيرة، ومن حسن حظ الإنسان أن الله كرمه بأن أعطاه القدرة على تكوينها وتغييرها وتحريرها من النقص والعيب، متى أراد الإنسان ذلك وسعى فيه، ولكنها - على كل حال - ذات نظام إدراكي مركب وعميق وفاعل ومؤثر في السلوك العملي.

وفي تقديري أن (الخريطة الأخلاقية) في مجال الأعمال لا بد أن تتكون من الأضلاع الأربعة (العلم والحفظ والقوة والأمانة) التي متى انعدم واحد منها في إنسان اهتزت خريطته الأخلاقية وتشوشت رؤيته واضطربت ممارسته العملية، وأسوأ ما يمكن أن يحدث للإنسان هو اهتزاز خريطته الأخلاقية حينما يتحدى الواقع هذه الخريطة، ولعل الذي قصر بنا عن ركب الحياة المتقدمة الكريمة هو أن عنايتنا بالخريطة الأخلاقية في مجال الإدارة والأعمال كان دون عنايتنا بالاستهلاك والترف واللهو والمناصب والرواتب والوجاهات، ومن هنا ظهرت أمراض

إدارية ومهنية ووظيفية واجتماعية تستند إلى فقدان هذه الأخلاق الأربعة أو ضعفها، وهي قاعدة الفضائل الأساسية في الإصلاح التربوي والإداري والوظيفي والمهني وهي من الأصول العامة لتقويم أخلاق العاملين وتنميتها وتهذيبها، أيًا كانت الدرجة الوظيفية أو المهنية لذلك العامل.

٨- في الرسم التالي إيضاح للأخلاق الأربعة مجتمعة، وما يتضمنه كل خلق من آثار إيجابية صاعدة حين يعمل به، أو آثار سلبية هابطة حين يهمل ذلك الخلق:





إيضاح التلازم بين خلقي القوة والأمانة وأثر ذلك في العمل :  
قال الله تعالى: (يا أبت استأجره إن خير من استأجرت  
القوي الأمين)<sup>(١)</sup>.

هذه الآية الكريمة تتضمن خلاصة المؤهلات الإدارية التي  
يجب وجودها في من يتولى عملاً، أو يتحمل مسؤولية، أو يتولى  
وظيفة صغيرة كانت أو كبيرة، وهذه المؤهلات الأساسية كما  
جاء في نص الآية هي القوة والأمانة، ومثل ذلك في قوله تعالى:  
(قال عفريت من الجن أنا آتيك به قبل أن تقوم من مقامك وإني  
عليه لقوي أمين)<sup>(٢)</sup>.

والقوة هنا تعني القدرة والإرادة المنتجة للكفاءة والمهارة،  
وهي قدرة العامل على العمل وكفاءته في أداء المهمة الموكلة  
إليه، ومهاراته العملية في حقل المسؤولية المناطة به.

والأمانة هنا تعني حسن السلوك، وروعة الخلق، وصدق  
الالتزام بالمبادئ، وخاصة في حقل العمل الذي يقوم به،  
وأخلاق المؤسسة التي يعمل فيها، وسلوكيات المهمة المناطة به.

---

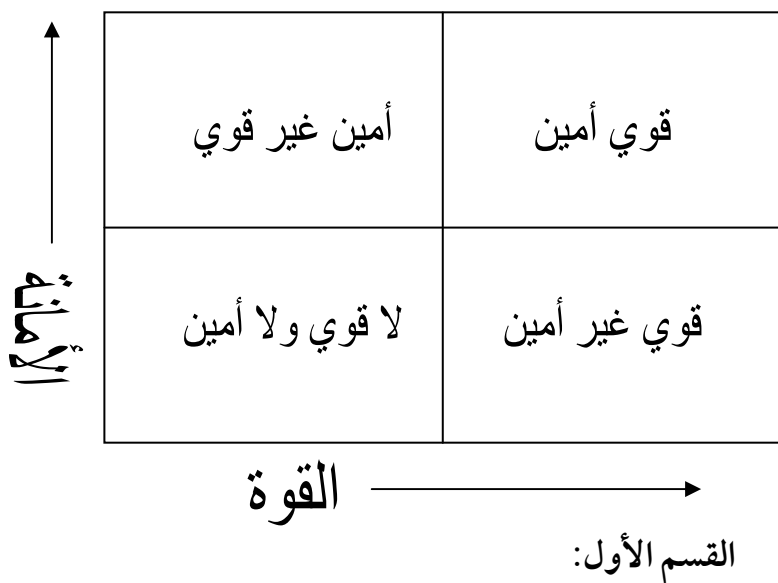
(١) القصص، ٢٦.

(٢) النمل، ٣٩.

وهاتان الصفتان هما القاعدة الأساسية التي بهما تعرف الجودة في ممارسات القائمين على الأعمال، وهما الميزان الذي توزن به الكفاءة والجودة والتميز، سواء أكان العمل مسئولية أسرة، أو مسئولية تعليم، أو إدارة مؤسسة أو دولة أو وزارة، أو حتى رعاية الغنم، وهي الوظيفة التي قام بها موسى عليه السلام، بعد أن وصفته بنت شعيب بهذا الوصف، أي أن هاتين الصفتين لا بد من تحققها في كل من ولي عملاً صغيراً كان أو كبيراً، ذلك بأن المسئولية في الإسلام كما أنها شخصية فهي في الوقت ذاته موزعة، يحمل كل عاقل مكلف جزءاً منها بحسب وظيفته ودوره، فالفرد مسئول عن ذاته، ولا بد أن يقوم بهذه المسئولية بقوة وأمانة، وذلك يستدعي تنمية ذاته وزيادة قدرته، وتقوية كفاءاته، فإذا أصبح الفرد زوجاً أو زوجة وجب القيام بهذه الوظيفة بقوة وأمانة أيضاً، بحيث تكون لكل منهما القدرة والمهارة والكفاءة للقيام بمسئولية الحياة الزوجية، وإذا أصبح موظفاً لزمه أن يؤدي عمله بقوة وأمانة وكفاءة، وهكذا إلى ما شاء الله من الأعمال والوظائف المهام، وبطبيعة الحال أنه كلما عظمت الوظيفة كبرت المسئولية،

ووجب عليه من أوصاف القوة والأمانة ما يتناسب مع عظم المسؤولية وضخامة عمله.

وإذا نظرنا إلى الناس على ضوء هذين المقياسين وجدنا أنهم ينقسمون إلى أربعة أقسام:



من يمتلك القوة والأمانة، فمن كان كذلك فهو أفضل العاملين وأجود الموظفين، لحيازته على القوة وتمكنه من أسباب الكفاءة، وحصوله على المهارات المطلوبة في العمل الموكل إليه، ولحيازته أيضاً على أوصاف الأمانة، التي هي سلوك نفسي رادع عن اقتراف القبائح، وصفة نفسية تجعل صاحبها في مقام

النزاهة، وفي درجة من القيم الأخلاقية الذاتية تقوم مقام الرقيب، فصاحبها حي الضمير مستيقظ الوجدان في كل زمان ومكان، يؤدي دوره لأنه واجب عليه، ويقوم بعمله على أكمل وجه سواء رآه الآخرون أو لم يروه، وضعوا عليه آلية رقابية أم لم يضعوا.

### القسم الثاني:

من يمتلك القوة أما الأمانة فهي ضعيفة فيه أو مفقودة. فهذا قد يمدح لامتلاكه القدرة والكفاءة والقوة على أدائه لعمله، ولكنه يذم لضعف أمانته، ويخشى عليه، ويخشى منه، وفي ذلك يقول أحد الولاة القدماء: (اللهم أعني على جلد الفاجر وضعف الثقة).

وهذا الصنف من الناس يوشك أن يكون قاسياً عنيداً أو ظالماً أو محتالاً مراوفاً؛ لما لديه من مؤهلات القوة الذاتية أو العملية، ولكن لضعف أو انعدام أمانته ينزل في تصرفات طائشة وأعمال غير لائقة، وما لم تكن عليه رقابة قوية وفعالة فسوف يكون حقلاً للمشكلات.

### القسم الثالث:

من يمتلك الأمانة ولكنه ضعيف أو منعدم القوة.

فهذا لديه السلوك الجميل والأخلاق الراقية والتقوى والالتزام، ولكنه يفتقد القدرة والكفاءة.

فيجب عليه أن يكمل نفسه، وأن يتعلم المهارات اللازمة للعمل المسئول عنه، أو عليه أن يتخلى عنه لغيره، وقد قال النبي صلى الله عليه وسلم: (يا أبا ذر أراك ضعيفاً وإني أحب لك ما أحب لنفسي لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم)<sup>(١)</sup>.

قال الإمام النووي في شرح هذا الحديث: (قوله صلى الله عليه وسلم يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها وفي الرواية الأخرى يا أبا ذر إني أراك ضعيفاً وإني أحب لك ما أحب لنفسي لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم هذا الحديث أصل عظيم في اجتناب الولايات لا سيما لمن كان فيه ضعف عن القيام بوظائف تلك الولاية، وأما الخزي والندامة فهو في حق من لم يكن أهلاً لها، أو كان أهلاً ولم يعدل فيها

---

(١) أخرجه مسلم في صحيحه من حديث أبي ذر، كتاب الإمارة، باب كراهية الإمارة لغير ضرورة ١٤٥٧/٣.

فيخزيه الله تعالى يوم القيامة ويفضحه ويندم على ما فرط، وأما من كان أهلاً للولاية وعدل فيها فله فضل عظيم تظاهرت به الأحاديث الصحيحة كحديث سبعة يظلهم الله<sup>(١)</sup>.

### القسم الرابع:

من افتقد القوة والأمانة.

وهذا يحتاج إلى الرعاية والعناية والتربية والتهديب، وإعادة التأهيل في مجالي القوة والأمانة، وحرى أن يبقى تحت الملاحظة، ويسعى في تقويمه وتأديبه حتى يكتسب الأمانة، ويسعى في تعليمه حتى يكتسب الكفاءة والمهارة في الأمور التي لا بد له منها، ويجب أن تخفف مسؤولياته إلى أضيق نطاق حتى يتم تأهيله، أو يبقى تحت الرعاية، والحجر الصحي عن المسؤوليات العامة.

٩- إيضاح التلازم بين خلقي الحفظ والعلم وأثر ذلك في العمل:

ذكر الله تعالى في القرآن أن يوسف عليه السلام قال لعزير مصر: (اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم)<sup>(٢)</sup>.

---

(١) شرح مسلم للإمام النووي ٢١٠/١٢.

(٢) يوسف، ٥٥.

هاتان الصفتان هما الأصل في الكفاءة العملية والعقلية،  
 فالحفيظ لديه ضبط وتحمل لمسئولية العمل الموكل إليه،  
 والعليم لديه إدراك لعمله وفهم وبصيرة فيه.  
 وإذا نظرنا إلى العاملين والإداريين على ضوء هاتين القيمتين  
 وجدنا أنهم ينقسمون إلى أربعة أقسام كما في الرسم التالي:

	عليم غير حفيظ	حفيظ عليم
	لا عليم ولا حفيظ	حفيظ غير عليم

الحفظ 

القسم الأول:

الحفيظ العليم، وهذا من أفضل العاملين لتوافر الكفاءتين  
 الفكرية والعملية فيه، وهو بذلك قادر على تحمل المسئولية  
 والعمل بحكمة وبصيرة.

## القسم الثاني:

الحفيظ غير العليم، فهو جيد من جهة حفظه وعدم إهماله وضبطه وشعوره بالمسئولية، ولكن الخلل يدخل عليه من جهة ضعف عمله وقلة فهمه للعمل المناط به، وهذا قد يقوده إلى التخبط والعشوائية والطيش والتسرع، والالتكال على غيره والاستسلام لمن قد يظن فيهم المعرفة والإدراك، ولذلك قيل في علم القيادة والإدارة: "عظمة القائد في مقدرته على الاستعانة برجاله دون أن يستسلم لهم".

## القسم الثالث :

العليم غير الحفيظ، وهذا يستفاد من عمله وخبرته ومهاراته الفكرية والتدريبية ولكن يتوقع منه الإهمال وعدم المبالاة وضعف الأداء، وقلة اكتراثه باتقان العمل والإنجاز، والتهرب من تحمل المسئولية وكراهيته للمساءلة والنقد.

## القسم الرابع:

### لا عليم ولا حفيظ:

وهذا أراد أنواع العاملين وأسوأ أصناف المديرين، وجدير بأن يبعد عن مجال المسئوليات، مع السعي في تأهيله حتى يكتسب الكفاءة الذهنية التي ترفع عنه الجهل والسفه،



ويكتسب الكفاءة العملية التي تزيل عنه داء الإهمال والتفلة،  
فإن تم ذلك له وإلا وجب أن يبقى بعيداً عن أية أعمال أو  
مسئوليات ذات طبيعة عامة.

وبعد بيان أهمية هذه الأخلاق الأربعة إجمالاً نأتي إلى شيء  
من التفصيل لكل واحد من هذه الأخلاق في مبحث مستقل:

\*\*\*

## المبحث الثاني: خلق الحفظ :

### معناه، وأثره في مجال الأعمال والإدارة والمهن .

جاء في قول يوسف عليه السلام (إني حفيظ عليم).  
والحفيظ هو الذي لا يضيع الأمور، والحفظ عكس الإهمال، وهو صفة في النفس تطلق على الضبط وجودة الفهم والتذكر، وضد ذلك النسيان، وتطلق على ضبط النفس من الوقوع في الرذائل وضد ذلك الإهمال والتفلة، وهذا ما يعرف في هذا العصر بمصطلح (إدارة الذات).

ويستعمل (الحفظ) في كل تفقد وتعهد ورعاية<sup>(١)</sup>، وهو ما يعرف في الأداء المهني أو الإداري بلفظ (المسؤولية)، وهي (الشعور بأداء الواجب والإخلاص في العمل)<sup>(٢)</sup>.

ولا يستقيم عمل مهما كانت درجته إلا بوجود هذا الخلق، لأن انعدامه يعني الضياع والاعوجاج والخسارة ولذلك استدل يوسف عليه السلام على جدارته الإدارية بالحفظ والعلم، ولم يستدل بنسبه مع أنه الكريم ابن الكريم كما أخبر النبي صلى الله عليه وسلم، ولم يقل إني جميل مليح مع

---

(١) انظر المفردات للراغب، ١٢٤.

(٢) نظرة النعيم، ٣٤٠١/٨.

أنه أوتي جمالاً فائقاً، وإنما قال حفيظ عليم<sup>(١)</sup>، وهو بذلك يشير إلى صفات أخلاقية مؤهلة، حين أشار إلى أنه متمكن من التصرف مع عدم الغفلة<sup>(٢)</sup>.

إن الأعمال المالية والسياسية والإدارية (في حاجة إلى الحفظ والصيانة والقدرة على إدارة الأمور بالدقة... وفي حاجة إلى الخبرة وحسن التصرف والعلم بكافة فروع الضرورية لتلك المهمة في سنوات الخصب وفي سني الجذب على السواء)<sup>(٣)</sup>.

و (الحفيظ) في القرآن يأتي بمعنيين: أحدهما خاص: وهو ما سبق ذكره أي بمعنى التدبير وحسن الإدارة وحفظ العمل الذي يقوم به من الضياع، وإقامته على أحسن وجوه المصالح، وهو المقصود بقول يوسف عليه السلام (إني حفيظ عليم).

والثاني عام: يراد به حفظ الإنسان لما استودعه الله إياه من حقه ونعمته<sup>(٤)</sup>، كما قال تعالى: (وأزلفت الجنة للمتقين غير بعيد، هذا ما توعدون لكل أبواب حفيظ)<sup>(٥)</sup>.

---

(١) انظر تفسير القرطبي، ٢١٦/٩.

(٢) انظر روح المعاني، ٣٨/١٣.

(٣) في ظلال القرآن، ٢٠٠٥/٤.

(٤) انظر تفسير الطبري، ١٧٢/٢٦، يرويه عن قتادة بن دعامة السدوسي.

(٥) ق، ٣١ - ٣٢.

وغير خاف أن من حفظ حق الله بطاعته فيما أمر وترك ما نهى عنه وزجر، وحفظ نعمة الله عليه، فسوف يكون - في أغلب الأحوال - حافظاً لعمله الموكل إليه ومهنته القائم بها، ووظيفته المكلف بأدائها، وبهذا يتجلى أثر الإيمان في أخلاق العمل، ويتضح مقدار الترابط في الإسلام بين التعاقد بوصفه علاقة اتفاقيات وحقوق، وعالم القيم الإيمانية بوصفه ارتقاء إنسانياً متجاوزاً للحدود والقيود المادية، أي غير مرهون بالعقد والنظام والرقابة، والمحاسبة، كما تحكي هذه الطرفة الإدارية:

قال المدير للموظف لماذا لا تعمل؟

قال الموظف: لأنني لم أرك وأنت قادم!!

لا ريب أننا في حاجة إلى التدريب والإدارة وال ضبط، ولكن حاجتنا إلى المدير والموظف والعامل (الحفيظ) أشد، ولذلك كانت توصية أحد الإداريين صريحة حين يقول: (عندما تبحث عن مدير محترم، ركز على المبادئ والشخصية الداخلية، لا على... المظاهر والشخصية الخارجية، فكر في المستقبل وابحث عن الطبع لا عن التطبع... لا شك في أن التدريب وتنمية المهارات أمور ضرورية، إلا أنها لا تغني عن سمو وتوازن

الشخصية الداخلية، لأن الأقنعة المزيفة تسقط، وألوان المكياج المؤقتة تزول، أما الزبد فيذهب جفاء وأما ما ينفع الناس فيمكث في الأرض<sup>(١)</sup>.

إن الإداري والعامل (الحفيظ) لديه الاستعداد أن يلزم نفسه أولاً بالمقتضيات الأخلاقية والمهنية، والتي تؤدي إلى نجاح العمل، وهذا يعني أنه يتحمل (المسئولية) أخلاقياً وعملياً، أي أنه يعي مسؤوليته عن نفسه وعمله والعاملين معه والمراجعين أو العملاء - بحسب حدود صلاحياته - وهذه المسؤولية تعني استعداده لتحمل نتائج أعماله وقبوله بمبدأ الثواب والعقاب المنوطين بتصرفاته، وكل من قبل عملاً والتزم بوظيفة فلا بد أن يكون (حفيظاً) أي مسؤولاً مسؤولية أخلاقية ملزمة له.

وعلى هذا النمط الإداري الواضح جرى العمل أيام عز المسلمين وقوتهم واجتماعهم، قبل أن تحل المحاباة حياتهم، وتخف منزلة المسؤولية في إداراتهم وأعمالهم، وقبل أن يعتادوا على التفريط والتهاون، ومن أمثلة ذلك أن عمر بن الخطاب

---

(١) المختار الإداري، عدد ٤٥ سبتمبر ٢٠٠٥، مقال الافتتاحية لنسيم الصمادي..

رضي الله عنه لما بلغه موت خالد بن الوليد استرجع مراراً أي قال: (إنا لله وإنا إليه راجعون) ونكس رأسه وأكثر الترحم عليه وقال: (كان والله سداداً لنحر العدو ميمون النقيبة، فقال له علي: فلم عزلته؟ قال: عزلته لبذله المال لأهل الشرف وذوي اللسان، قال: فكنت عزلته عن المال وتركته على الجند قال: لم يكن ليرضى، قال فهلا بلوته)<sup>(١)</sup>، أي أن علياً رضي الله عنه كان يرى موافقة عمر رضي الله عنه على عزل خالد رضي الله عنه عن المال للسبب الذي ذكره عمر، ولكنه كان يرى أن يبقى على قيادة الجند، وكان عمر يظن أن خالد لا يرضى بذلك، وعلياً يرى أن يختبره بذلك، وهذا كله يدل على مقدار حفظهم وتحملهم للمسئولية وتقديرهم لحقوقها، قال شيخ الإسلام عن الوالي: (إن كان منه عجز -ولا حاجة إليه- أو خيانة عوقب على ذلك، وينبغي أن يعرف الأصلح في كل منصب...) <sup>(٢)</sup>، وقد عبر الأوائل عن هذا الخلق بالنزاهة، ومن ذلك ما جاء في ترجمة بعض قضاة المسلمين في بلاد الأندلس السليبية: (وولي قضاء الجماعة بغرناطة إلى أن مات، وكان من سراة القضاة وأهل النزاهة شديدي التحري، صابراً على

---

(١) سير أعلام النبلاء، ٣٨٣/١.

(٢) السياسة الشرعية، ص ١٥، ومجموع فتاوى ابن تيمية ٢٨/٢٥٣.

الضعيف، شديداً على أهل الجاه فاضلاً وقوراً<sup>(١)</sup>، ونحو ذلك في ترجمة أخرى جاء فيها أن المترجم له (ولي ولايات أبان فيها عن أمانة ونزاهة...) <sup>(٢)</sup>، ومثل هذا كثير في تراجم القضاة وبعض الولاة مما يدل على أهمية (النزاهة) وهي جزء من (المسئولية)، وها هي فاطمة بن عبد الملك زوج الخليفة الراشد عمر بن عبدالعزيز تذكر بعض حال زوجها بعد أن ولي الخلافة وتحمل المسؤولية قالت: (دخلت عليه فإذا هو في مصلاه، يده على خده سائلة دموعه، فقلت يا أمير المؤمنين الشيء حدث؟ قال يا فاطمة إني تقلدت أمر أمة محمد صلى الله عليه وسلم فتفكرت في الفقير الجائع والمريض الضائع والعارى المجهود، والمظلوم المقهور، والغريب المأسور، والكبير وذو العيال في أقطار الأرض، فعلمت أن ربي سيسألني عنهم وأن خصمهم دونهم محمد صلى الله عليه وسلم فخشيت ألا تثبت لي حجة عند خصومته فرحمت نفسي فبكيت) <sup>(٣)</sup>.

---

(١) سير أعلام النبلاء، ٢٠/٢١٩، في ترجمة محمد بن عياض بن محمد المتوفي سنة ٦٥٥هـ.

(٢) المصدر السابق، ٢٢/٢٤٥، في ترجمة ابن الجباب المتوفي ٦٢١هـ.

(٣) المصدر السابق، ٥/١٣٢.

ولا يمكن أن يستقيم عمل من الأعمال ولا أن تنهض أمة من الأمم إلا إذا قام كل من المدير والموظف والحاكم والمحكوم والزوج والزوجة بمسئوليته، وحفظ العمل المتعلق به، وسار به أحسن سير، وتحمل تبعات إخفاقه وتقصيره، وهذا المبدأ الأخلاقي العام هو ما بينه النبي ﷺ في قوله: (كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته)<sup>(١)</sup>، وهو مندرج تحت عموم قوله تعالى: ﴿فَوَرَبِّكَ لَنَسْأَلَنَّهُمْ أَجْمَعِينَ \* عَمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾<sup>(٢)</sup>، والحديث عن (الحفظ) وما يندرج تحته من معانٍ على رأسها (المسئولية)<sup>(٣)</sup> أوسع مما يسمح به هذا المختصر.

ومما يصاد خلق الحفظ: الإهمال والإمعية والتخاذل والتفريط والتهاون والاتكالية والجبن والتهرب من المساءلة وكراهية النقد.

\*\*\*

---

(١) أخرجه البخاري في عدة مواضع منها هذا، في كتاب النكاح باب المرأة راعية في بيت زوجها ١٩٩٦/٥.

(٢) الحجر، آية ٩٢ - ٩٣.

(٣) انظر عن المسئولية وما يتعلق بها ومراجع ذلك في كتاب نظرة النعيم، ٣٤٠٠/٨ - ٣٤٠٨.



### **المبحث الثالث: خلق العلم:**

**المقصود به في مجال أخلاقيات العمل، وبيان منزلته وأهميته.**

والمقصود بالعلم هنا: (إدراك العمل الذي يقوم به العامل إدراكاً يحصل به الإتقان).

والعلم في مجال الأعمال نوعان (نظري يُتعلّم، وعملي يُكتسب) فالنظري هو: المعرفة الذهنية المكتسبة بالدراسة والقراءة بحيث يكون لدى صاحب العمل معلومات عن طبيعة العمل والفرص المتاحة والعوائق، والإمكانات الموجودة ونحو ذلك من المعلومات، أما العلم العملي فهو: الخبرة والمهارة المكتسبة بالممارسة.

والعلم النظري أساس للعملي، لأن الإنسان - غالباً - يبدأ بإزالة (الجهل) عن نفسه بإدراك ذهني جزئي ثم يتطور حتى يعلم الشيء على وجه أفضل، إما بالتعليم والتعريف والإيضاح، أو بالتدريب والممارسة.

والعلم شرط أساسي لنجاح الأعمال، كما أن الجهل سبب رئيسي لفساد الأعمال واندثار المؤسسات وفناء الدول.

ولأهمية العلم وأثره الكبير في الأعمال نجد سيلاً من الكتب الإدارية المهتمة بتعليم فنون الإدارة وصنوف الأعمال، وكيفية التدريب لزيادة فاعلية العاملين، وتجنب أخطائهم.

والعلم في أصله مختص بالإدراك العقلي، وإدخاله في مجال الأخلاق من باب أنه مكتسب ضروري لضبط الأعمال وإتقانها واستثمار نتائجها على الوجه الأمثل، والموظف أو العامل الجاهل بعمله داء لا بد من معالجته، أما المدير الجاهل فبلاء عظيم، ووجوده مدمر للمؤسسة التي يديرها، وإن تغطي بالدعاية الإعلامية أو بالحدقة اللفظية أو بكتل الخبراء والمستشارين، وليس هناك أسوأ من رئيس يكتفي بمعلوماته السابقة، فلا يتابع التطور العلمي الذي يجري بسرعة فيبقى جامداً ويسبقه مرؤوسوه، ويبدو عند الضرورة جاهلاً ضائعاً غير أهل للاحترام، قال نابليون: (إن القيام بمهنة لا نتقنها خداع وسرقة واحتيال)<sup>(١)</sup>.

والعلم أساس لا يستغنى عنه، وصفة لا بد من وجودها، وبه تقوم الأعمال الدنيوية والأخروية وتستقيم، وبعدمه تندثر وتزول، فيه قوام أمور الدنيا كالولايات والإدارات والصناعات،

---

(١) لمحات في فن القيادة، د/ ج كورتوا، ص ٩١.

وبوجود العلم النافع يقوم العامل بعمله على بصيرة، ويستقيم الفهم، ويستدل الحيران، وهو الميزان الذي توزن به الأقوال والأعمال والأحوال، وبه يمكن التفريق بين الشك واليقين والصحيح والفساد والحسن والقيح، وهو القائد الحقيقي للعمل، والمرشد للسلوك الأصوب.

والجهل أصل لتدمير الأعمال، وبوار الديار، وحلول الفساد في المؤسسات والأعمال؛ وذلك بسبب تولي أهل الجهل والسفه أعمالاً ليسوا أهلاً لها، وهو ما حذر منه النبي صلى الله عليه وسلم من تولي الرويضة<sup>(١)</sup>، وحلول السنون الخداعة<sup>(٢)</sup>، ومضمون هذه التحذيرات النبوية (يرجع إلى أن الأمور توسد إلى غير أهلها... فإنه إذا صار الحفاة العرا رعاة الشاة وهم أهل الجهل والجفاء رؤساء الناس وأصحاب الثروة والأموال حتى يتناولوا في البنيان فإنه يفسد بذلك نظام الدين والدنيا)<sup>(٣)</sup>.

---

(١) سبق تخريجه ص ٢١.

(٢) سبق تخريجه ص ٢١.

(٣) جامع العلوم والحكم، ٤١، وانظر عن غلبة الجهلة وترئيسهم، فتح الباري، ٢٨٧/١٣.

وقد أدركت الأمم المتقدمة مادياً أهمية العلم وخطورة الجهل، فلم تسند الأعمال إلا إلى من لديه بصيرة وفهم وعلم ودراية وتدريب وتجريب في كبير الأعمال وصغيرها، ولحقت الجهالات الأمم المتخلفة فقادت إلى التخلف والوهن والضعف والتبعية والهزيمة المعنوية، والاستسلام للعدو والخضوع لثقافته وسياسته واقتصادياته ومنتجاته، والرضى بالسير خلفه رغبة أو رهبة.

وقد نبه علماء الإسلام إلى خطورة الجهل والجهال، وبين بعضهم أنه يلزم من تولية الجاهل والفاسق والفاجر وترك العالم القادر فساد كثير<sup>(١)</sup>، لما في ذلك من المحاباة والتراخي بالجهل وأهله، ولذلك قال النبي صلى الله عليه وسلم محذراً من هذه المصيبة الأخلاقية المدمرة: (من استعمل رجلاً على عصابة وفي تلك العصابة من هو أرضى لله منه فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين)<sup>(٢)</sup>.

---

(١) انظر مجموع فتاوى ابن تيمية، ٢٨٨/٣١.

(٢) أخرج الحاكم في المستدرک، ١٠٤/٤، وقال هذا حديث صحيح الإسناد ولم يخرجاه.

إن فساد الفكر وغياب الفهم سيؤدي في النهاية إلى الفشل والضعف حتى وإن كان الإداري وصاحب العمل طيب القصد حسن النية، فإن من الخطأ الاعتقاد بأن الرحمة والأدب وطيبة القلب كافية عن العلم والفهم والإدراك والبصيرة؛ لأن المعرفة أساس من أسس نجاح أي عمل، ودعامة من دعائم الإتيقان، وركن من أركان الأهلية، في حين أن الجهل أول مخطط الفشل والجرعة السامة القاتلة للتنمية والتطور والنجاح.

قد يتولى جاهل أمراً من الأمور، وهو يدرك قصوره وجهله، فهذا لا شك أنه خطر على العمل، ولكن ربما يستدرك نقصه ويحاول ترقيع ذاته، بلعل وعسى.

وأخطر من ذلك جاهل يظن نفسه فاهماً مدركاً حصيفاً فهذا - في الغالب - مريض لا يرجى برؤه، ووباء إذا حل في عمل أفسده، وإذا تولى إدارة كان ضرره أكبر من نفعه.

ومن هذا القسم من يعرف نصف الحقيقة ويجهل نصفها، وهو يظن أنه يدركها كاملة، فتتشكل لديه خارطة ذهنية مشوهة فيريد أن يصلح فيفسد، (وقد قال بعض الناس: أكثر ما يفسد الدنيا نصف متكلم ونصف متفقه ونصف متطبب

ونصف نحوي، هذا يفسد الأديان وهذا يفسد البلدان، وهذا يفسد الأبدان، وهذا يفسد اللسان<sup>(١)</sup>.

وقياساً عليه يمكن القول بأن أكثر ما يفسد الإدارات والأعمال والمؤسسات نصف إداري ونصف مهني ونصف رئيس.

ومما يؤكد أهمية العلم في ميدان العمل ومنزلته في أخلاقيات أية مهنة ما ذكره الله تعالى في القرآن العظيم، حيث بين في ثلاث آيات أهمية العلم لمن يتولى عملاً، وخاصة عندما يكون العمل له صفة قيادية، الآية الأولى: حين قدم يوسف عليه السلام مؤهلاته لتولي الوزارة قال: (إني حفيظ عليم)، والآية الثانية: وصف الله بعض أنبيائه قال سبحانه: (واذكر عبادنا إبراهيم وإسحاق ويعقوب أولي الأيدي والأبصار)<sup>(٢)</sup>.

وكلام العلماء في تفسير هذه الآية يدور حول أن المراد بالأيدي القوة والعزم، والأبصار المعرفة والبصر بالحق وكمال إدراكه، فالعلم النافع هو أصل النجاح والفلاح، وجميع حكماء

---

(١) مجموع فتاوى بن تيمية، ١١٩/٥.

(٢) سورة ص، ٤٥.

الأمم يفضلون هذين النوعين - القوة والعلم -، مثل حكماء اليونان والهند والعرب<sup>(١)</sup>.

**والآية الثالثة في قصة طالوت واستنكار بني إسرائيل** توليه الملك وهو فقير غير ذي نسب فيهم ولا حسب فأخبرهم نبهم بقوله: (إن الله اصطفاه عليكم وزاده بسطة في العلم والجسم والله يؤتي ملكه من يشاء والله واسع عليم)<sup>(٢)</sup>.

قيل بأن طالوت كان رجلاً دباعاً يعمل الأدم أي الجلود<sup>(٣)</sup>، ولم يكن من بيت نبوة ولا ملك في بني إسرائيل<sup>(٤)</sup>، ولكن الله اصطفاه واختاره لما عنده من العلم وهو قوة في العقل والإدراك، ولما عنده من القوة الجسدية المؤهلة للقيادة والحرب، وقد قدم الله تعالى العلم (وبين لهم مع ذلك وجه الاصطفاء بأن الله زاده بسطة في العلم الذي هو ملاك الإنسان ورأس الفضائل وأعظم وجوه الترجيح، وزاده بسطة في الجسم الذي يظهر به الأثر في الحروب ونحوها، فكان قوياً في

---

(١) انظر مجمع فتاوى ابن تيمية، ١٧٠/١٩، وإغاثة اللهفان ١٦٧/٢.

(٢) البقرة، ٢٤٧.

(٣) انظر تفسير الطبري، ١٠٦/٢.

(٤) انظر المصدر السابق، ٦٠٢/٢.

دينه وبدنه وذلك هو المعتبر لا شرف النسب، فإن فضائل النفس مقدمة عليه<sup>(١)</sup>.

ولا ريب أن العلم من أهم أخلاق العمل ولذلك خصه الله بالذكر في قصة طالوت ورد على بني إسرائيل الذين استبعدوا ذلك فكأنه يقول لهم (لا تستبعدوا تملكه عليكم لفقره وانحطاط نسبه... لأن العمدة وفور العلم ليتمكن به من معرفة الأمور السياسية... وفي تقديم البسطة في العلم على البسطة في الجسم إبقاء إلى أن الفضائل النفسانية أعلى وأشرف من الفضائل الجسمية بل لا يكاد يكون بينهما نسبة لا سيما ضخامة الجسم...)<sup>(٢)</sup>.

ومما يناسب صفة العلم أو يندرج تحتها: الفهم، والحكمة، والفطنة، والبصيرة، والنظر والتبصر، والتأمل والتفكر، والإدراك، والتبيين والتثبت.

ومما يضادها: الجهل، والبلادة، والسفه، والغباء، والحماقة، والطيش، والأمية، والتسرع.

\*\*\*

---

(١) فتح القدير، ٢٦٤/١.

(٢) روح المعاني، ١٦٧/٢.



## **المبحث الرابع: خلق القوة: معناه ومركزاته، وعلاقته بالوظائف والأعمال.**

المراد بالقوة هنا: (تمكن الإنسان من أمر معنوي أو حسي وتوافر العزم والقدرة والاستطاعة لديه)<sup>(١)</sup>، وهي عكس الضعف.

فعندما يكون الإنسان ثابت القلب في الملمات فهو صاحب قوة نفسانية، وعندما يكون ثاقب الفهم عميق الإدراك فهو صاحب قوة عقلية، وهذه كلها قوى معنوية. وعندما يكون دقيق العمل حسن الأداء لما يقوم به فهو صاحب قوة حسية.

والقوة في مجال الأعمال تحتاج إلى قوة القلب والعقل والبدن، وليس المراد بالقوة الشدة والصلابة والقسوة، بل المراد بها الجدارة وال ضبط والانضباط والعزيمة الصادقة والثبات وعلو الهمة والحرص على ما ينفع، وفي ذلك يقول المصطفى صلى الله عليه وسلم: (المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير، احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز...)<sup>(٢)</sup> الحديث.

---

(١) هذا تعريف منتخب من عدة تعريفات، انظر المفردات للراغب، ٤١٩ والتعريفات للجرجاني، ١٧٩ - ١٨٠.

(٢) أخرجه مسلم من حديث أبي هريرة، كتاب القدر، باب في الأمر بالقوة وترك العجز ٢٠٥٢/٤.

فسعادة الإنسان ونجاحه هو في قوته (وحرصه على ما ينفعه في معاشه ومعاده، والحرص هو بذل الجهد واستفراغ الوسع.... ثم قال ولا تعجز فإن العجز ينافي حرصه على ما ينفعه، وينافي استعانته بالله، فالحرص على ما ينفعه المستعين بالله ضد العاجز)<sup>(١)</sup>.

والقوة أمر مطلوب في الشخصية العاملة، وهي أصل لإمكانية أداء العمل ونجاحه وتقوم على ركنين هما (الإرادة والقدرة).

فالأول: الإرادة، وعكسها الكسل، الناتج عن عدم الإرادة أو ضعفها.

والثاني: القدرة، وعكسها العجز، الناتج عن عدم الاستطاعة أو ضعفها.

وبذلك ندرك السر العظيم في الدعاء النبوي الكريم الذي كان يقوله النبي صلى الله عليه وسلم ومنه (اللهم إني أعوذ بك

---

(١) شفاء العليل، ١٩.

من العجز والكسل...) <sup>(١)</sup>، فإنه متى حصل العجز والكسل ضعفت قوة الإنسان وتراخى أداؤه أو تلاشى، وتحققت أسباب ضعف الإنتاجية وفقر الإنجاز.

والقوة المطلوبة في الأعمال هي القدرة التي معها حكمة؛ لأن القدرة إن لم يكن معها حكمة كانت مفسدة، كما يفعل أصحاب الفساد والظلم والجهل عندما يكون لأحدهم قوة وظيفية أو مالية ليست مقترنة بالحكمة والعبودية لله تعالى تصبح حينئذ باباً للشر والفساد والظلم والعدوان <sup>(٢)</sup>.

ووصف (المؤمن القوي) هو المطلوب المأمور به، فقوته صبر وثبات وعزيمة، وإيمانه مستند وعماد، ولذلك هو (صابر لله وبالله)، بخلاف المؤمن الضعيف الذي هو (صابر لله وضعيف الصبر بالله)، وبخلاف الفاجر القوي الذي هو (صابر بالله لا لله)، والمؤمن القوي خير وأحب إلى الله <sup>(٣)</sup>.

---

(١) متفق عليه وهو عند البخاري في صحيحه، كتاب الجهاد والسير، باب ما يتعوذ من الجبن ١٠٣٩/٣، وفي صحيح مسلم، كتاب الذكر والدعاء، باب التعوذ من العجز والكسل ٢٠٧٩/٤.

(٢) انظر طريق الهجرتين، ١٨٧/١.

(٣) انظر مدارج السالكين، ١٧٠/٢.

والقوة في الوظائف والأعمال الحياتية تختلف باختلاف الأعمال والمهام والمناصب والإدارات والمهن، قال شيخ الإسلام: (القوة في كل ولاية بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب وإلى الخبرة بالحروب، والمخادعة فيها - إلى أن قال - والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة، وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام)<sup>(١)</sup>.

وقد يكون الإنسان صالحاً في نفسه صادقاً طيب التعامل حسن النية ولكنه لا يصلح لعمل ما لكونه ضعيفاً ضعفاً معنوياً، كشدة الغضب، أو قلة الخبرة، أو العجلة والتسرع، أو به ضعف حسي كالإعاقة التي تمنعه عن أداء عمل معين يقتضي السلامة من تلك الإعاقة الجسدية، ولذلك قال النبي صلى الله عليه وسلم: (يا أبا ذر إني أراك ضعيفاً وإن أحب لك ما أحب لنفسي، لا تأمرن على اثنين، ولا تولين مال يتيم)<sup>(٢)</sup>.

قال النووي رحمه الله: (هذا الحديث أصل عظيم في اجتناب الولايات لا سيما لمن كان فيه ضعف عن القيام بوظائف تلك الولاية)<sup>(٣)</sup>.

---

(١) مجموع الفتاوى، ٢٨/٢٥٣.

(٢) أخرجه مسلم وقد سبق تخريجه ص ٣٢.

(٣) شرح النووي على صحيح مسلم، ١٢/٢١٠.

ومن تأمل إدارة النبي صلى الله عليه وسلم واختياره للرجال أدرك أنه كان يختار لكل مهمة صاحب القوة والجدارة فيها، فإنه لما أراد دعوة أهل اليمن أرسل معاذاً رضي الله عنه لما يتصف به من قوة علمية، وفي السفارة للملوك كان يرسل دحية الكلبي رضي الله عنه لجودة منطقه وحسن طبعه، وفي الحروب ولى خالداً رضي الله عنه: (وبهذا مضت سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم فإنه كان يولي الأنفع للمسلمين على من هو أفضل منه، كما ولى خالد بن الوليد من حين أسلم على حروبه لنكايته في العدو، وقدمه على بعض السابقين من المهاجرين والأنصار مثل عبدالرحمن بن عوف، وسالم مولى أبي حذيفة، وعبدالله بن عمرو، وهؤلاء ممن أنفق من قبل الفتح وقاتل، وهم أعظم درجة من الذين أنفقوا من بعد وقاتلوا، وخالد كان ممن أنفق من بعد الفتح وقاتل، فإنه أسلم بعد صلح الحديبية... وكان أبو ذر من أسبق السابقين، وقال له يا أبا ذر إني أراك ضعيفاً وإني أحب لك ما أحب لنفسي، لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم، وأمر عمرو بن العاص في غزوة ذات السلاسل لأنه كان يقصد أخواله بني عذرة، فعلم أنهم يطيعونه ما لا يطيعون غيره للقرابة، وأيضاً فلحسن

سياسة عمرو وخبرته وذكائه ودهائه فإنه كان من أدهى العرب...<sup>(١)</sup>.

ومن هذا الباب أيضاً قول عمر بن الخطاب رضي الله عنه (لأنزعن فلاناً عن القضاء ولاستعملن على القضاء رجلاً إذا رآه الفاجر فرقة)<sup>(٢)</sup>.

ومن أدلة القرآن العظيم على أهمية خلق القوة قوله تعالى: (يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين)<sup>(٣)</sup>. (فإن الولاية لها ركنان القوة والأمانة... والقوة في كل ولاية بحسبها...)<sup>(٤)</sup>.

وقوله تعالى عن طالوت: (إن الله اصطفاه عليكم وزاده بسطة في العلم والجسم)<sup>(٥)</sup>، والمقصود أن في جسمه قوة على الحرب وهم في حاجة إلى ذلك<sup>(٦)</sup>، فطالوت مع وفرة العلم

---

(١) إعلام الموقعين، ١٠٦/١.

(٢) سنن البيهقي الكبرى ١٠٨/١٠ وإرواء الغليل ٢٣٤/٨، ومعنى فرقه أي هابه وخاف منه.

(٣) القصص، ٢٦.

(٤) السياسة الشرعية لإصلاح الراعي والرعية لابن تيمية ١٥.

(٥) البقرة، ٢٤٧.

(٦) انظر فتح القدير للشوكان، ٢٦٤/١.

أعطي قوة جسدية (ولهذا حمل بعضهم البسطة فيه هنا على الجمال أو القوة لا على المقدار كطول القامة...) <sup>(١)</sup>.

والمقصود أن القوة من الصفات المهمة في أخلاق العمل، فإنها دالة على قوة الإرادة وصدق العزيمة والنشاط وعلو الهمة، ولذلك أمر الله بها فقال: (خذوا ما آتيناكم بقوة) <sup>(٢)</sup>.

وقال سبحانه: (وكتبنا له في الألواح من كل شيء موعظة وتفصيلاً لكل شيء فخذها بقوة وأمر قومك يأخذوا بأحسنها) <sup>(٣)</sup>.

وقال تعالى لنبه يحى عليه السلام: (يا يحيى خذ الكتاب بقوة) <sup>(٤)</sup>.

وأمر جل وعلا عباده المسلمين باتخاذ القوة فقال: (وأعدوا لهم ما استطعتم من قوة) <sup>(٥)</sup>.

---

(١) روح المعاني، ١٦٧/٢.

(٢) البقرة، ٦٣.

(٣) الأعراف، ١٥٤.

(٤) مريم، ١٢.

(٥) الأنفال، ٦٠.

وقد فسر علماء التفسير القوة في بعض الآيات تفسيراً يتسق مع المقصود هنا فمن ذلك تفسير قوله تعالى: (خذوا ما آتيناكم بقوة)<sup>(١)</sup>، بأن المراد بالقوة: (الحزم والطاعة والجد)<sup>(٢)</sup>.

ونحو ذلك في قوله تعالى: (يا يحيى خذ الكتاب بقوة)<sup>(٣)</sup>، أي (بجد)<sup>(٤)</sup>، وقيل: (خذ الكتاب بقوة يعني بجد وطاعة واجتهاد وشكر وبالعامل بما فيه)<sup>(٥)</sup>.

وهذه المعاني تتفق مع ما تتطلبه أخلاقيات العمل، فمن اتصف بصفة القوة في عمله كان جديراً أن يكون جاداً وحازماً وطائعاً ومجتهداً، وهذه ثمرات هذه الصفة المهمة التي يدل وجودها على جودة المتصف بها، ويدل توافرها في عمل أو وظيفة على جدية وجودة هذه المؤسسة، وإعداد العاملين وتأهيلهم لهذا الخلق دليل وعي ومؤشر يقظة وصمام أمان من الأخطار والأخطاء الإدارية والمهنية التي تتوالد في غياب الجد والحرص والاجتهاد.

---

(١) البقرة، ٦٣.

(٢) تفسير ابن كثير، ١٠٥/١ - ١٠٦.

(٣) مريم، ١٢.

(٤) تفسير الطبري، ٥٥/١٦.

(٥) الدر المنثور، ٤٨٧/٥.



ومما يناسب صفة القوة أو يندرج تحتها: العزم، والعفة،  
والثبات، وقوة الإرادة، والنشاط، وعلو الهمة، والحزم،  
والنبل، والجدية، والإخلاص، والشجاعة.  
ومما يضادها: الإهمال، والتواني، والضعف، والوهن،  
والتخاذل، وهبوط الهمة، والتهاون، والجبن، والكسل،  
والتخلي عن المسؤولية، والتفريط.

\*\*\*

## المبحث الخامس : خلق الأمانة :

### معناه، وأهميته، وآثاره الكبرى في الولايات والوظائف والأعمال المختلفة .

الأمانة هي: (رعاية الحقوق وأداؤها على الوجه الصحيح).  
والأمانة في الإسلام جاء الأمر بها كثيراً وجاءت نصوص القرآن والسنة بمدح أهلها، والنهي عن ضدها وهي الخيانة، وذم أهلها.

وإذا تتبعنا النصوص الواردة فيها وجدناها واسعة الدلالة، تشير إلى معانٍ عديدة وتشتمل على قضايا مختلفة، يجمعها أمران هما (رعاية الحقوق، وأداء الحقوق ) وإيضاح ذلك بما يلي:

#### ١ - رعاية الحقوق:

أي صونها ومعرفة قدرها والاهتمام بها، بحيث تستقر رعاية الحقوق في وجدان الإنسان وتصبح معلماً من معالم خارطته الأخلاقية الذاتية، وتهيمن على القاصي والداني من مدركاته ومشاعره، ويدخل تحت ذلك كل ما يلزم الإنسان صونه من حقوق الله، وحقوق النفس، وحقوق الآخرين.  
فالصلاة - مثلاً - أمانة وهي حق لله تعالى، وكذلك الصيام والزكاة والحج وتحكيم شريعة الله.

وتعلم العلم الواجب أمانة، وهي من حقوق النفس، وكذلك حفظ السمع والبصر وسائر الحواس من التلف وحفظها أيضاً عن معصية الله.

والولاية والإدارة والقضاء أمانة، وهي من حقوق الآخرين، وكذلك رعاية حق الوالدين والأرحام والأبناء والجيران والأصدقاء، وكذلك حفظ الودائع والأموال والأعمال التي توكل إلى الإنسان أو يؤتمن عليها.

فصون الحقوق ورعايتها أصل في الأمانة، ومستقر ذلك الضمير الحي، كما أخبر النبي صلى الله عليه وسلم: (إن الأمانة نزلت في جذر قلوب الرجال ثم نزل القرآن فعلموا من القرآن وعلموا من السنة)<sup>(١)</sup>.

فالأمانة في أصلها خلق في عمق قلب المؤمن، يغذيها الفهم الصحيح للقرآن والسنة، فإذا مات الضمير الإنساني، ورفعت الأمانة منه فأى فائدة ترجى منه حتى ولو كان تالياً للقرآن فكم من تالٍ للقرآن والقرآن يلعنه؟ وأي نفع يرتجى من قارئ للسنة مخالف لها؟.

---

(١) جزء من حديث حذيفة المتفق عليه، وهذا لفظ مسلم في صحيحه، كتاب الإيمان، باب رفع الأمانة ١/١٢٦، وهو في صحيح البخاري، كتاب الرقاق، باب رفع الأمانة ٥/٢٣٨٢.

واليوم يرى العالم كله سوء الأوضاع في مجتمعات المسلمين، وفي إدارتهم وأعمالهم - إلا من رحم الله - حتى لا تكاد تسمع إلا الشكوى، من التلاعب والغش والخداع والرشوة والاحتكار والتظلم والإهمال، والتفريط في المصالح العامة، ومعظم المسلمين يقرأ القرآن ويسمعه، ويسمع الحديث النبوي، وترى تراحهم على أبواب الجوامع يوم الجمعة، وفي رمضان وأيام الحج، ولم يغن ذلك عنهم شيئاً في ممارساتهم العامة وسلوكياتهم العملية وأعمالهم الوظيفية، إلا من رحم الله تعالى، وقليل قاهم.

وفي هذا برهان واضح على أن العلم بنصوص الوحي لا يغني عن العمل بها، والتغني بفضائل الإسلام ومحاسن أخلاقه لا يقنع أحداً ما دامت الألسن تقول شيئاً وطيباً والضمائر قد خلت منه، وكيف للأمانة أن تثبت في قلوب تنكر الحق أو تكرهه أو تخاف منه، أو تستكبر عنه، وتعمل أعمالاً تدل على ذلك، وتسلك مسالك تشهد بفقدان أصحابها للأمانة.

ولذلك أخبر حذيفة بعد أن ذكر أن الأمانة نزلت في جذر قلوب الرجال، أخبر عن نزع الأمانة وانحسارها تدريجياً من القلوب، وتسربها من الضمائر التي تزعزع يقينها واستولت

عليها الغفلة، وتاهت بلا هدى في صحاري المال والأعمال  
والمناصب والوجاهات.

قال حذيفة مخبراً عن النبي صلى الله عليه وسلم: (ثم حدثنا  
عن رفع الأمانة قال: ينام الرجل النومة<sup>(١)</sup>، فتقبض الأمانة من  
قلبه فيظل أثرها مثل الوكت<sup>(٢)</sup>، ثم ينام النومة فتقبض الأمانة  
من قلبه فيظل أثرها مثل المجمل<sup>(٣)</sup>)، إلى أن قال: (فيصبح الناس  
يتبايعون لا يكاد أحد يؤدي الأمانة حتى يقال: إن في بني فلان  
رجلاً أميناً، حتى يقال للرجل ما أجلده ما أظرفه ما أعقله،  
وما في قلبه مثقال حبة من خردل من إيمان)<sup>(٤)</sup>.

## ٢- أداء الحقوق على الوجه الصحيح :

صون الحقوق ورعايتها أصل في الأمانة، وقاعدة ذلك  
القلب والضمير الحي، ودليل وجودها أداء الحقوق لأصحابها

---

(١) أي يغفل غفلة قلبية عن الخير والصلاح، قال في فتح الباري، ٣٩/١٣،  
(كنى عن ضعف الإيمان بالنوم).

(٢) الوكت: الأثر اليسير في الجلد، مثل اللون الذي يحدث في جلد الإنسان  
مغائراً للونه الأصلي، انظر شرح النووي على مسلم، ١٦٨/٢.

(٣) المجمل: نقط تظهر في اليد عند استخدام الإنسان للفأس ونحوه مدة طويلة،  
انظر شرح النووي، ١٦٩/٢.

(٤) متفق عليه، انظر التخريج السابق ص ٤٥.

كاملة غير منقوصة، ووضع كل شيء في المكان الجدير به، وأداء الواجب كاملاً في العمل الذي يناط بالإنسان.

ويندرج تحت هذا: أداء حق الله تعالى، وإعطاء كل ذي حق حقه، وحفظ الودائع والأسرار، ووضع الإنسان المناسب في العمل المناسب له، والقيام بالأعمال والوظائف وإدارتها بأفضل وأكمل ما يكون القيام.

قال الله تعالى: (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل)<sup>(١)</sup>.

ووصف سبحانه عباده المؤمنين المفلحين، وذكر صفاتهم الدالة على نجاحهم وفلاحهم ومنها قوله تعالى: (والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون)<sup>(٢)</sup>.

كما نهى جل وعلا عن الخيانة وهي نقيض الأمانة فقال سبحانه: (يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله ورسوله وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون)<sup>(٣)</sup>.

---

(١) النساء، ٥٨.

(٢) المؤمنون، ٨.

(٣) الأنفال، ٢٧.

ووصف الله تعالى جبريل أفضل ملائكته بالأمانة، والقوة، فقال عنه: (إنه لقول رسول كريم ذي قوة عند ذي العرش مكين مطاع ثم أمين)<sup>(١)</sup>.

ووصف عدداً من الأنبياء - وهم من صفوة البشر - بالأمانة وهم: هود ونوح وموسى عليهم الصلاة والسلام، وفي كل هذا تنويه بأهمية الأمانة ومنزلتها.

ولعظم شأن الأمانة وضخامة مكانتها، خطب النبي صلى الله عليه وسلم فقال في خطبته: (لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له)<sup>(٢)</sup>.

وقال صلى الله عليه وسلم: (أد الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك)<sup>(٣)</sup>.

---

(١) التكوير، ١٩ - ٢٠.

(٢) أخرجه ابن حبان في صحيحه، ٤٢٢/١، والضياء المقدسي في الأحاديث المختارة، ٢٢٤/٧، وقال إسناده حسن، وهو في مسند أحمد عن أنس، ١٣٥/٣، ١٥٤، وصححه الألباني في عدة مواضع منها صحيح الجامع الصغير برقم: ٧١٧٩.

(٣) أخرجه الترمذي في سننه، كتاب البيوع باب حدثنا أبو كريب..... ٥٦٤/٣، وأبو داود، كتاب الإجارة، باب في الرجل يأخذ حقه من تحت يده ٢٩٠/٣ وسكت عنه، وذكره الألباني في السلسلة الصحيحة برقم: ٤٢٣، وقال صحيح لغيره.

فأمر صلى الله عليه وسلم بالتزام الأمانة في كل حال حتى مع الذي يخون؛ لأن الأمانة صفة أهل الإيمان، وطريق النجاح، وسلم الوصول إلى كل مأمول في الدنيا والآخرة، وعكسها الخيانة التي هي صفة أهل النفاق ومنزلق الدمار والخراب، وفي ذلك يقول المصطفى صلى الله عليه وسلم: (آية المنافق ثلاث إذا حدث كذب وإذا وعد أخلف وإذا ائتمن خان)<sup>(١)</sup>.

والنصوص في شأن الأمانة كثيرة، تدل على أنها من أوجب الواجبات وأهم الأخلاقيات لصلاح الأنفس والمجتمعات وصلاح أمر الدين والدنيا، حتى لقد عدها بعض علماء العصر السبب الأعظم لوصف حالة المسلمين المتردية فقال: (واليوم وقد ارتفعت الشكوى من سوء الأوضاع في مجتمعنا الحاضر، حتى لا تجد راضياً يتحدث إليك عن مجتمعه حديث المطمئن إلى سعادته، الوثائق بحقه، فهل تجدون لذلك سبباً يجمع أسباب اضطرابنا كلها إلا وصفاً واحداً وهو ترك الأمانة)<sup>(٢)</sup>.

---

(١) متفق عليه وهذا لفظ البخاري من حديث أبي هريرة، كتاب الإيمان، باب علامة المنافق ٢١/١.

(٢) أخلاقنا الاجتماعية لمصطفى السباعي، ص ١٠٧.



لا تستطيع أمة أن تنجح وتتفوق في أعمالها ما لم تجعل الأمانة أعلى فضائلها وأهم مؤهلات الشخصية العاملة أيّاً كانت درجتها الوظيفية أو المهنية، إن أحلام التنمية والنهوض والتقدم والتطور لا تتحقق بالشعارات الجميلة، ولا بالأمانى المجردة ولا بالثرثرة الكلامية مدحاً أو قدحاً، إنما تتحقق بالكد والعناء وبالرؤية الصحيحة والقيم العظيمة، والإيمان الواقعي العملي بالمبادئ التي تحول الأحلام إلى حقائق، والصعوبات إلى مكاسب، والعثرات إلى خبرات، وقد أثبتت التجارب الكثيرة في الأمم المختلفة أن النجاح حليف أي عمل أو مشروع إذا تمسك أصحابه وإداريوه بالقيم السامية المرتكزة في الضمير، وأهمها وأعلاها قيمة (الأمانة) التي لا ينجح على المدى البعيد سوى المتصفين بهذه الفضيلة الضخمة، التي لا يستطيع حملها المهازيل الذين ماتت فيهم الروح المعنوية، وتحولوا إلى كائنات اجتماعية أو إدارية أو اقتصادية موبوءة بالأنانية والزيف والكبر والخداع، ولا يقدر عليها من تولى مسؤولية عمل وهو غير جدير بهذه المسؤولية لضعف أمانته أو انعدامها، إما بسبب تلوث ضميره، أو بسبب ضعفه الشخصي أو النفسي عن تحمل أعباء تلك الأمانة، كما قال أبو ذر رضي الله عنه يا رسول الله

ألا تستعملني، أي ألا تجعلني أميراً على شيء من الجهات أو الأعمال، قال أبو ذر ف ضرب النبي صلى الله عليه وسلم بيده على منكبي ثم قال: (يا أبا ذر إنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها)<sup>(١)</sup>.

وهذا يعني أن الرجل الفاضل التقي حسن السيرة صادق السريرة وافر العلم - كأبي ذر - قد لا يصلح أن تسند إليه المناصب؛ لأنها أمانة، ومن مقتضياتها أن نضع كل شيء في مكانه الصحيح، وأن نصطفي للأعمال أفضل الأشخاص قدرة على القيام بها على سَنَنِ الأمانة الأقوم، ومتى حصل التغاضي عن هذا الشرط - لمحابة أو رشوة أو غيرها - فقد حصلت الخيانة وتحققت أسباب الخراب الإداري والوظيفي والاجتماعي، فعن يزيد بن أبي سفيان قال: قال لي أبو بكر الصديق رضي الله عنه حين بعثني إلى الشام يا يزيد إن لك قرابة عسيت أن تؤثرهم بالإمارة، ذلك أكثر ما أخاف عليك، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (من ولي من أمر

---

(١) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة ١٤٥٧/٣.

المسلمين شيئاً فأمر عليهم أحداً محاباة فعليه لعنة الله، لا يقبل الله منه صرفاً ولا عدلاً حتى يدخله جهنم<sup>(١)</sup>.

إن خلق (الأمانة) هو أساس المشاريع التنموية الكبرى، وهو خلق عملي يثبت بالتخلق، ويبحث عنه الناس في واقع كل موظف وعامل ومدير ورئيس، ولا يمكن تغطيته بالإدعاءات ولا بالشعارات البرّاقة، ولا يمكن الاستغناء عنه بمظاهر النمو المادي كالأبراج الكبيرة والمراكز التجارية الضخمة والمدن الاقتصادية والاستثمارات المالية والجسور والطرق والمخططات العمرانية ونحو ذلك، ولا يمكن إيجاد بديل عن الأمانة بزيادة القوانين والنظم والقرارات، ولا بدغدة العواطف بشعارات الخطط التنموية والجري نحو العالم الأول وما يشابه ذلك من عناوين دعائية أو تحفيزية، لأن هذه القضايا كلها عبارة عن تطوير مادي من لوازم الوفرة المالية، وهي ليست بشيء في معيار التطور الحقيقي إذا كانت مسلوقة القيم، فاقدة المضمون الإنساني القويم، خالية من

---

(١) أخرجه أحمد في مسنده من حديث أبي بكر ٦/١ وفي مسنده راو لم يسم، والحاكم في مستدركه، ١٠٤/٤، وقال صحيح الإسناد ولم يخرجاه. وذكره الألباني في ضعيف الترغيب والترهيب برقم ١٣٤٠

الأمانة قائمة على الربا وهو خيانة لله وإضرار بالبشر، معتمدة على الاحتكار الموهم للخلود الدنيوي، مبنية على التعالي والتفاخر والرياء، مهمشة لأوامر الله ونواهيه بالتأويل الباطل أو الجهل القاتل أو التغافل المقصود.

لقد حذرنا الله تعالى من ذلك، ونبهنا على خطورة هذه المسالك، وبين لنا ما يؤدي إليه فقدان الأمانة من المهالك، قال تعالى: (كذبت عاد المرسلين، إذ قال لهم أخوهم هود ألا تتقون، إني لكم رسول أمين، فاتقوا الله وأطيعون، وما أسألكم عليه من أجر إن أجري إلا على رب العالمين، أتبنون بكل ريع آية تعبثون، وتتخذون مصانع لعلكم تخلدون، وإذا بطشتم بطشتم جبارين فاتقوا الله وأطيعون، واتقوا الذي أمدكم بما تعلمون، أمدكم بأنعام وبنين وجنات وعيون، إني أخاف عليكم عذاب يوم عظيم، قالوا سواء علينا أوعظت أم لم تكن من الواعظين، إن هذا إلا خلق الأولين، وما نحن بمعذبين، فكذبوه فأهلكناهم إن في ذلك لآية وما كان أكثرهم مؤمنين، وإن ربك لهو العزيز الرحيم)<sup>(١)</sup>.

---

(١) الشعراء، ١٢٣ - ١٤٠.

وخلق الأمانة من الأهمية والمنزلة إلى الحد الذي يجعل معظم الموظفين يظنون أنهم يتمتعون بدرجة عالية من الأمانة في العمل<sup>(١)</sup> وهو ليس مطلباً إسلامياً فحسب، بل هو مطلب إنساني تنشده كل العقول السليمة والفطرة القويمة، ويسعى في تأكيد أهميته وضرورة وجوده حذاق المنظرين الإداريين، من غير المسلمين في عصرنا هذا<sup>(٢)</sup>، وهو ذات المطلب الذي طلبه نصارى نجران قديماً من النبي صلى الله عليه وسلم حيث قالوا للرسول صلى الله عليه وسلم: (ابعث معنا رجلاً أميناً، ولا

---

(١) انظر الملاحق في الأخير ملحق رقم (١) مقال بعنوان (هل أنت موظف أمين؟) للأستاذ نسيم الصمادي، وانظر (الاستفتاء) الملحق رقم (٢) المتعلق بالموضوع ذاته.

(٢) انظر على سبيل المثال كتاب (المؤسسة الأخلاقية) لجيمس فوركاد، وكتاب (العادة الثامنة) لستيفن كوفي، الذي تحدث فيه عن كيفية الانتقال من الفاعلية الذاتية إلى النبالة المؤسسية وخص الضمير والقلب والبعد الروحي بجزء مهم من كتابه هذا.

وكتاب (البقاء للأصلح) لريك براندون ومارتي سلدمان، وهو يتحدث عن الأساليب الأخلاقية لتحقيق النجاحات الشخصية والمؤسسية. وكتاب (مديرون مخادعون) لجان ليبمان بلومان، والذي يحاول فيه الإجابة عن سؤال: كيف نتعامل مع الفساد الإداري وكيف نحول القيادة السامة إلى قيم سامية؟

كل هذه الكتب ملخصة في نشرة خلاصات الصادرة من الشركة العالمية للإعلام العلمي (شعاع)، القاهرة، في الأعداد (٣١٩، ٢٨٨، ٢٩٧، ٣١٠).

تبعث معنا إلا أميناً، فقال لأبعثن معكم رجلاً أميناً، حق أمين<sup>(١)</sup> فبعث أبا عبيدة عامر بن الجراح رضي الله عنه.

إن الأمانة واجبة في حق كل صاحب عمل صغيراً كان العمل أو كبيراً، وهي في حق الكبراء والمديرين والرؤساء وأصحاب الولايات الكبيرة أوجب وأهم، والإخلال بها من قبلهم ولو جزئياً أفحش وأقبح وأخطر وأعظم أثراً وأكثر ضرراً؛ لما يترتب على ذلك من فساد كبير، يمتد ضرره ويتماهى خطره ويقود إلى الدمار والبوار والتخلف؛ لأن هذه الفئة هي التي تقود وتوجه وترسم المثل والقدوة، فإن كانوا أمناء قادوا المجتمع إلى الأفضل والأجود، وإن لم يكونوا كذلك صاروا دماراً للواقع وتهديداً للمستقبل، وأصبح المجتمع في ظلهم وتحت إدارتهم كمن يبحر في قارب مثقوب متوهماً أنه لن يغرق لأنه لا يرى الثقب بعينه، إن النخب العلمية والإدارية والمالية والاجتماعية أحوج ما تكون إلى صفة الأمانة؛ ذلك لأنها في منزلة الصفوة ومحل القدوة لمن دونها، وهذا يضيف عليها المزيد

---

(١) متفق عليه، أخرجه البخاري في صحيحه، في كتاب المغازي، باب قصة أهل نجران ١٥٩٢/٤، ومسلم: في كتاب فضائل الصحابة، باب فضائل فضائل أبي عبيدة ١٨٨٢/٤.

من التميز والخصوصية ليس هذا فحسب بل والمسئولية عن  
العمار أو الدمار الذي يلحق بالمجتمع والمؤسسة، ولهذا حذر  
النبي صلى الله عليه وسلم من ذلك فقال: (إذا ضيعت الأمانة  
فانتظر الساعة، قال السائل: كيف إضاعتها؟ قال: (إذا وسد  
الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة)<sup>(١)</sup>.

ومما يناسب صفة الأمانة أو يندرج تحتها: الصدق والورع  
والقناعة والعفاف والعدل والكسب الحلال والإحسان  
والتواضع والمراقبة واليقظة الذاتية، وتقوى الله، وتذكر الموت  
وما وراءه.

ومما يضادها: الخيانة والإضاعة والإهمال والجشع والظلم  
والمداهنة والرشوة والمحسوبية والاعتزاز بإمهال الله، والتفاخر  
والرياء، والغفلة والغرور.

\*\*\*

---

(١) أخرجه البخاري: وقد سبق تخريجه ص ٢٠

## الفصل الرابع:

### أخلاقيات مختصة بأعمال ووظائف معينة

#### المبحث الأول:

**العلاقة بين النظم واللوائح والقرارات، والمعايير الأخلاقية في الأعمال .**

بعد ذكر أصول أخلاقيات العمل الأربعة التي لا بد من وجودها وهي: (العلم والقوة والحفظ والأمانة) ينبغي الإشارة إلى أن هناك أخلاقيات أخرى تلزم العامل بحسب عمله أو دوره في الحياة، وبحسب منزلته ومكانته الوظيفية أو الاجتماعية، وهذا ما سبقت الإشارة إليه في الفصل (ثالثاً) وبناء على ذلك يمكن القول بأنه لكل مهنة ووظيفة أخلاقيات يجب أن تكون حاضرة في ثقافتها ونظامها، بحيث يدرك العامل والموظف والمدير وذو المهنة أنهم لا يذهبون إلى العمل - فقط - من أجل الحصول على المال أو الجاه، أو غير ذلك من المآرب الدنيوية المشروعة، بل لكي يعيش الحياة العملية في جانبها الإنساني المتجاوز لحدود المادة والكسب الحياتي، وهذا لا يحدث بشكل صحيح إلا حينما نعيش بقيمتنا ونمارس أخلاقنا في حياتنا العملية، ونبذل المزيد من الجهد في مواجهة التحديات المادية والانحرافات الأخلاقية المسممة للمؤسسات والأعمال والمجتمعات.



إن نظرية الالتزام بالنظام واحترام اللوائح من الأمور التي يكررها المدراء وبعض الموظفين، إما لأجل الضبط ومنع التسبب، أو لأجل التهرب وعدم تحمل المسؤولية، أو بغرض التستر على أمور معينة، أو لأي غرض آخر، هذه النظرية وحدها لا تكفي ولا تفي بالمطلوب، بل لا بد معها وربما قبلها النظرية الأخلاقية؛ لأن القيم والأخلاق أكثر سمواً من اللوائح والنظم التي يضعها الناس ثم يستعملونها وفق أهوائهم ومصالحهم ويحتالون عليها بآلاف الحيل، أما الأخلاقيات متى ما وجدت وطبقت وأصبحت حاضرة في الأعمال؛ فإن أصحابها هم الذين يتمسكون بمصاييح الضياء والنزاهة والصفاء التي تضيء ضمائرهم وتوجه أعمالهم نحو الأفضل والأجود، فإذا كان (البيروقراطي)<sup>(١)</sup>، يرفع لواء لا تخالف اللوائح والقوانين فإن الموظف والإداري النبيل يقول لا تخالف الأخلاق ولا النظام في عملك، فإذا كانت القوانين واللوائح هي مجموعة تعليمات إدارية أو عرفية تنظم سير

---

(١) البيروقراطية هي العملية الإدارية المعتمدة على سلطة التنظيمات المكتتية والأوامر الرسمية، وهي - في الغالب - الإدارة الحكومية، أو التنظيم الإداري الحكومي الدال في أسوأ معانيه على سيطرة الموظفين دون مبالاة بمصالح الجماهير ودون مسؤولية أمامهم، انظر معجم مصطلحات عصر العولمة ص ٤١.

الأعمال؛ فإن الأخلاق مجموعة مبادئ مركبة ومتداخلة تحكم تصرفات الفرد والمجتمع، وهي أعظم شأنًا من اللوائح والنظم، لأن الأخلاق مبادئ راسخة، أما اللوائح والقوانين فقابلية للتغيير بتغير الأحوال والزمان والمكان، والأخلاق مطلقة ثابتة، بعكس النظم الإدارية واللوائح فهي نسبية متغيرة، والأخلاق - في أصلها - متكاملة منسجمة أما النظم واللوائح والقوانين فقد تتعارض أو تتناقض، إضافة إلى كل ذلك فإن من الفوارق المهمة أن الأخلاق توجه وتشير إلى الاتجاه الصحيح، في حين أن النظم واللوائح قد تشير إلى أكثر من اتجاه.

لا يعني هذا التخفيف من شأن القوانين المنظمة للأعمال، ولكنه يعني أنها وحدها لا تكفي، فالضعف البشري يؤكد وجوده من خلال تحايل الفاسدين أخلاقياً على الأنظمة والقوانين مهما كانت صرامتها، ولا فكاك من ذلك إلا بالتركيز على المبادئ والأخلاقيات وتمحيصها قبل الحكم على شخصية أي موظف بل أي مدير أو مسئول على وجه الخصوص، والمؤسسة الضخمة - أياً كانت - حالها حال الموظف البسيط يجب أن تتحمل مسؤوليتها الأخلاقية، وتضع مصلحة البشر في أعلى منزلة، ولا يتم ذلك إلا حينما تلتزم المؤسسة بأخلاقيات العمل وتسعى جاهدة - وبكل صدق وأمانة - في فعل الشيء الصحيح، واحترام مصلحة الناس

في كل الأحوال، وبذلك لن تحصل المؤسسة على كامل حقوقها فقط، بل ستجني ثمرات ثقافتها الأخلاقية النبيلة، وستسهم بوضوح في ترسيخ هذه الثقافة في المجتمع.

ولنأخذ على ذلك مثلاً من واقع ما حصل في بعض المؤسسات الخدمية التي كانت في بداية أمرها مؤسسة حكومية بيروقراطية تحتوي على مجموعة من الموظفين فيهم الكثير من المماطلين القساة، وفيهم مجموعة من الإداريين ذوي البطون الضخمة والأفواه الجشعة، وحينها تحولت إلى شركة من شركات القطاع الخاص ووضعت لنفسها قيماً ومعايير أخلاقية عملية رأى الناس كيف حصل التحول في تعامل الموظفين وفي توافر الخدمات وغير ذلك؛ مما يعني أن أخلاقيات العمل أمر مهم جداً، وهي لا تتحقق بمجرد الأمانى والمطالبات؛ لأن الدفاع عن المبادئ والتغني بها أسهل بكثير من الالتزام بها، والسؤال المهم هنا هو: كيف نتمكن من غرس أخلاقيات العمل بحيث تصبح جزءاً من الممارسة اليومية للعامل وللمؤسسة بكاملها؟ حتى نتجاوز عقدة (كثرة القرارات الموازية لقلة الإنجازات) ومشكلة (كثرة الشعارات التي يقابلها القليل من الإبداعات) وإشكالية (كثرة اللوائح والتنظيمات المقترنة بكثير من التسبب والإهمال).

إن لدينا منجماً ضخماً من الأخلاقيات في ديننا، ولكن قارون لم ينتفع بكنوزه، ومع ذلك فلا مفر من توطين أخلاقيات العمل وفي كل عمل بحسب نوعية العمل، وبحسب طبيعة المؤسسة والمهنة، ولا مناص من بناء الخلق القويم بين الموظفين في المنظمة الخاصة أو العامة، إذا كان هناك إرادة للتفوق والإتقان والإحسان في أداء الأعمال، فإن الله جل وعلا لم يكلفنا ببلوغ النجاح، ولكنه طلب منا أن نحسن أعمالنا، كما قال سبحانه: (الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملاً)<sup>(١)</sup>، وأخبرنا رسوله إلينا وهو الصادق المصدوق صلى الله عليه وسلم: (إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)<sup>(٢)</sup>، وإذا كانت الوظائف والأعمال والمؤسسات في حاجة إلى إدارة قانونية، ومعايير، وصلاحيات إدارية فهي حاجة إلى نوع من (الإدارة الأخلاقية) التي تُوجد وتطبع أخلاقيات كل مهنة بحسب نوعيتها، وتجب على أسئلة العمل كما تجب الإدارة القانونية، التي من مهامها المعروفة الإجابة على مدى قانونية القرارات والخطط والبرامج، وهل

---

(١) تبارك، ٢.

(٢) أخرجه البيهقي في شعب الإيمان ١٨٦٧/٤، والهيتمي في مجمع الزوائد ٩٨/٤، وذكره الألباني في صحيح الجامع الصغير برقم: ١٨٨٠، وفي سلسلة الأحاديث الصحيحة برقم: ١١١٣.

هي سليمة من الناحية القانونية؟ وهل فيها انتهاك لسياسة المنظمة أو قوانينها ولوائحها؟

الإدارة الأخلاقية يجب أن تكون لديها الإجابة على مدى صدقية القرارات وعدالتها، ومدى توافقها مع هوية الأمة وطموحاتها، وهل هي متوازنة في تحقيق مصالح الأطراف المعنية؟ وهل ستلحق ضرراً بأي منهم؟ وما هي ردة الفعل الأخلاقية داخل المنظمة وخارجها إذا نشرت هذه القرارات وذاعت بين الناس؟ ومثل هذا يقال عن الأعمال المخطط لها والمراد إنجازها، وعن الموظفين والإداريين وما يتعلق بهم من جودة أداء وحسن تعامل، أو ترقية وعقوبات، وما يتعلق بالعملاء والمراجعين ومدى ثقتهم بالمنظمة واحترامهم لها وشعورهم بأنها تفعل الشيء الصحيح وتراعي مصالح الناس في كل الظروف.

(وقد أثبتت الاستفتاءات أن الأخلاق ستصبح عما قريب من أهم المعايير التي تقاس على أساسها المؤسسات وقيمة علاماتها التجارية... واتضح أن التزام الشركة بالمبادئ التي تبعتها عن الشبهات والمشكلات الأخلاقية مثل الخيانة وعدم الوفاء بالوعود، يكون له مردود إيجابي ومالي... هناك أسباب وجيهة لالتزام الشركات بمبادئ الأخلاق، ومعظم هذه الأسباب يتلخص في كلمة واحدة هي (الثقة) يريد الموظفون

أن يُعاملوا باحترام، وأن يُكافأوا على إسهاماتهم بعدل، فهم يحترمون أمانة زملائهم ومديريهم... أما العملاء فيريدون أن تتعامل معهم المؤسسات بالعدل والحق وأن يثقوا بها...<sup>(١)</sup>.

إن بناء (الثقة) مثل بناء (الصدقية)<sup>(٢)</sup>، تقوم على مرتكزات وأسس أخلاقية بالدرجة الأولى، وهذا ما يوجب الإصرار على ترسيخ أخلاقيات العمل في المؤسسات والعاملين، ونقل المعايير الأخلاقية من المجال النظري إلى الفعل التطبيقي مع التركيز على ما تتطلبه كل مهنة من أخلاقيات تخصها.

\*\*\*

---

(١) المختار الإداري، العدد ٣٩، مارس، ٢٠٠٥م، ص ٨، مقال مترجم بعنوان أخلاق العمل..

(٢) لعل هذا هو اللفظ الأنسب من لفظ (المصداقية) الشائع استعماله..

## المبحث الثاني:

### أمثلة لما تتطلبه بعض الأعمال والمهن من أخلاقيات تخصها.

#### ١ - في المجال التعليمي والتربوي :

يجب التركيز على خلق القدوة والألفة والاستقامة والرفقة وحسن السمات؛ وذلك لأن المعلم ليس مجرد آلة ناطقة بالمعلومات بل هو مع قيامه بالتعليم والتفهم يجب أن يكون مربياً لشخصيات طلابه، وقادراً على الارتقاء بهم عقلياً ونفسياً وسلوكياً وعاطفياً، وهذا لا يتم إلا حينما يكون رؤوفاً بهم مستقيماً في ذاته كريم السمات، مألفاً لهم، محبوباً عندهم، ناصحاً لهم، حريصاً عليهم، تتمثل فيه الأسوة الحسنة<sup>(١)</sup>.

#### ٢ - في المجال الطبي :

نجد اليمين التي يقسمها الطبيب عند تخرجه ومباشرة لمهنة معالجة المرضى، تكاد تكون يمينا أخلاقية بحتة، كما هو واضح في نصها التالي:<sup>(٢)</sup>

---

(١) للتوسع انظر (علاقة أخلاقيات العمل بالتعليم) في كتاب الوجيز في أخلاقيات العمل من ص ٧٨ - ٨٤.

(٢) نص هذه اليمين مما أقر في المؤتمر العالمي الأول للطب الإسلامي...، كما ورد في الدستور الإسلامي لمهنة الطب، ص ٤٥، نقلاً عن كتاب الوجيز في أخلاقيات العمل، د/ أحمد بن داود المزجاجي، ص ٢٤٢..

(أقسم بالله العظيم:

- ١ - أن أراقب الله في مهنتي.
  - ٢ - وأن أصون حياة الإنسان في كافة أدوارها، في كل الظروف والأحوال، باذلاً وسعي في استنقاذها من الموت والمرض والألم والقلق.
  - ٣ - وأن أحفظ للناس كرامتهم، واستر عورتهم، واكتم سرهم.
  - ٤ - وأن أكون على الدوام من وسائل رحمة الله، باذلاً رعايتي الطبية للقريب والبعيد، والصالح والخاطئ، والصديق والعدو.
  - ٥ - وأن أثابر على طلب العلم، وأسخره لنفع الإنسان، لا أذاه.
  - ٦ - وأن أوقر من علمني، وأعلم من يصغرنى، وأكون أخاً لكل زميل لي في المهنة الطبية في نطاق من البر والتقوى.
  - ٧ - وأن تكون حياتي مصداق إيماني في سري وعلني، نقياً مما يشينني أمام الله ورسوله والمؤمنين.
- والله على ما أقول شهيد).



وهذا القسم - كما هو ملاحظ - يتضمن مجموعة من الأخلاقيات التي تلزم الطبيب وهي: مراقبة الله، وصيانة حياة الناس، والبذل، وحفظ الكرامة، وستر العورة، والسرية، والرحمة، والمثابرة، والنفع، والتوقير، والتعلم والتعليم، والاستقامة الإيمانية.

### ٣- في المجال القضائي:

يوجد في بعض كتب الفقه عناية بهذا المجال ويأتي غالباً تحت عنوان (آداب القاضي) ويذكرون فيها ما يجب على القاضي التحلي به من أخلاق، وما يستحب وما يحرم عليه وما يكره<sup>(١)</sup>، ونشير هنا إلى بعض الأخلاقيات الواجبة في القاضي وهي: العدل، والبصيرة، والأناة، والقناعة، والنزاهة، والهيبة، والحلم، والخشية.

---

(١) انظر على سبيل المثال: سنن البيهقي الكبرى، كتاب آداب القاضي ٨٦/١٠، وبدائع الصنائع في ترتيب الشرائع للكاساني الحنفي ٣/٧، وشرح منتهى الإرادات لمصطفى البهوتي الحنبلي ٤٨٣/٦، ومجموع فتاوى بن تيمية (باب آداب القاضي) ٤١٧/٣٧، والفتاوى السعدية (باب آداب القاضي) ٦٠٧/١ للشيخ عبدالرحمن بن ناصر السعدي، وفتاوى ورسائل الشيخ محمد بن إبراهيم آل الشيخ (باب آداب القاضي) ٣٣٢/١٢.

فإنه إذا تحلى بالعدل استقامت أحكامه وقضى - بالقسط وأنصف بين الخصوم، وبالبصيرة يرزق الفراسة والفتنة، ويتمكن من الثبت، وكشف اللبس والاحتيال، وبالأناة يسلم من الطيش والنزق، والعجلة، وبالقناعة يستعلي على حيل أهل الرشوة وأرباب الإغواء الدنيوي، ويستغني بقناعته فيكون له الشرف والمهابة، وبالنزاهة يتعفف وتعظم درجته وتقبل أحكامه، وبالهية ينقمع الظالم ويخاف المعتدي والفاجر، والفاحش البذيء، وبالحلم يكظم غيظه، ويدفع عن نفسه صولة الغضب، ويحسن سمته ويصيب في رأيه.

وبالخشية من الله يستقيم على جادة الحق، ويرزق التوفيق، ويسلم من رعونات النفس ومن شياطين الجن والإنس.

#### ٤ - في المجال الإعلامي:

يجب استنبات الصدق في كل الإعلاميين، كما لابد من وجود الحياء والأدب والإنصاف والإصلاح وتعظيم الحرمات، وتكريم الإنسان والنزاهة والستر والغيرة والمروءة والعزة.

ولخطورة الإعلام وشدة أثره يجب التأكيد على الأخلاقيات اللازمة للإعلامي والمحاسبة عليها، وكسر طغيان العرف القائل بأن الإعلام فوق المساءلة، وإبطال المفهوم غير

الأخلاقي القائل بأن المهنة الإعلامية أهم من الأخلاق المثالية، كما يقول بعضهم، كم لابد من لجم سطوة الإعلام حتى لا يتغول ويستحيل إلى سطوة طاغية تحت مسمى السلطة الرابعة، يتحكم بها الكبراء والأقوياء والمتحيزين والفئويين المنحازين لمصالحهم ونفوذهم، على حساب المنفعة العامة والهوية والأخلاق وحاجات الضعفاء والمهمشين، والأكثرية الصامتة أو المشتغلة بلقمة عيشها، بل على حساب المصلحة العامة، والإصلاح الحقيقي لا المزيف، والعدل الواجب لا الانتقائي، والخير الشامل، والفضل الكامل، والمتأمل في هالة الحصانة التي يفرضها الإعلاميون لأنفسهم، يجد أن (غلاة الدينيوية) حاربوا سلطة رجال الكنيسة وحصاناتهم، المبنية على تحالف بين الكنيسة ورجال الحكم والمال، ووضعوا بدلا من ذلك-باسم الحرية المدنية- سلطة الإعلام وسطوة رجاله المتحالفين أيضا مع أهل السلطة والنفوذ والمال، أتشابهت قلوبهم، أم هم قوم طاغون؟

هذا المأزق الأخلاقي الإعلامي والذي يوشك أن يكون من المسلمات، يحتاج إلى معالجات عديدة، منها تثبيت أخلاقيات العمل الإعلامي، وإلزام الإعلاميين بفضائلها:

ففضيلة الصدق يجب أن تسكن ضمير كل إعلامي؛ ليسلم الناس من شرور التلفيق، ومخاطر إخفاء الحقيقة أو بعضها، ويخلص المجتمع من جناية الأكاذيب، وقد أخبر النبي صلى الله عليه وسلم برؤيا رآها -وهي وحي من الله- أنه رأى رجلاً يشرشر شذقه ومنخره وعينه إلى قفاه، ففسر له الملك ذلك فقال: ( وأما الرجل الذي أتيت عليه يشرشر شذقه إلى قفاه ومنخره إلى قفاه وعينه إلى قفاه فإنه الرجل يغدو من بيته فيكذب الكذبة تبلغ الآفاق..)<sup>١</sup>

والحياء قرين الإيمان كما في الحديث الصحيح، قوله صلى الله عليه وسلم (إن الإيمان والحياء قرنا جميعا، فإذا رفع أحدهما رفع الآخر)<sup>٢</sup> فإذا زال الحياء من نفس إنسان استولى عليه الهوى، وظهرت عليه علامات الوقاحة، وزالت عنه الأنفة والشهامة، ورحل النبل من نفسه، ولم تعد لديه حساسية من الإساءة أو البذاءة، بل ربما سمم المجتمع بوقاحته ولؤمه.

---

(١) أخرجه البخاري في صحيحه في كتاب الرؤيا، باب تعبير الرؤيا بعد صلاة الصبح ٢٥٨٥/٦

(٢) أخرجه الحاكم في المستدرک ٧٣/١ وقال هذا حديث صحيح على شرطهما.

والأدب - أدب النفس وليس أدب الدرس - يحمل على القول الجميل، والفعل الحسن، والعفة ورقي النفس، والحيلة من الزور، والكتابة الدعائية الباطلة، ويوجب الترفع عن الأعمال الهابطة.

والإنصاف به يعدل في أقواله وأفعاله، ويسلم من رذيلة الظلم والعدوان، ويحفظ حقوق الناس، ويكتسب الاعتدال والتوسط، وفي الحديث القدسي (يا عبادي إني حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا)<sup>١</sup>.

والإصلاح - الحقيقي وليس المدعى أو المزيف - يجعل الإعلامي حريصاً على النفع بكل أنواعه المشروعة، بعيداً عن الضرر والضرار، متحرياً للخير دالاً عليه، محباً للناس، ساعياً في ما يحقق مصالحهم، متعاوناً مع غيره على البر والتقوى، والنفع والرقى، مسارعاً في الخيرات، كارهاً للفساد والمفسدين والهابطين والمبشرين، وما لم يكن كذلك فهو إصلاح دعائي مزور، قال الله تعالى (وإذا قيل لهم لا تفسدوا في الأرض قالوا إنما نحن مصلحون ألا إنهم هم المفسدون ولكن لا يشعرون)<sup>٢</sup>.

---

(١) أخرجه مسلم في صحيحه ، كتاب البر والصلة ، باب تحريم الظلم ١٩٩٤/٤

(٢) البقرة ١١

وتعظيم الحرمات تحمل الإعلامي على حفظ حدود الله، وحفظ حقوق الخلق، والحرص على أعراض المسلمين وأخلاقهم، ومراقبة الله تعالى في أعماله، قال تعالى: (ومن يعظم حرمات الله فهو خير له عند ربه)<sup>١</sup>.

وتكريم الإنسان تجعله يخرج من دوامة السلوك المادي ومستنقع الممارسات النفعية الانتهازية، وتجعله يرى كل الأبعاد الإنسانية في الإنسان، وخاصة الروحية والغيبية والأخلاقية، وهي التي يحاربها الفكر المادي بسلاح النسبية والتغيير والصيرورة، أو يهملها جانبا لحساب الجسد والقوة والشهوة ورأس المال.

والنزاهة تجعل العمل الإعلامي سبباً في الألفة والرحمة، والبشارة بالخير والتطوير الصائب، والنهضة الحقيقية، وتجعل من الإعلامي إنساناً شريفاً أعلى من دنس الشهوات الفاسدة، وأرفع من رجس الشبهات الطائشة، فإن الله تعالى كما أخبر عنه نبيه ﷺ (كريم يحب الكرم ومعالي الأخلاق، ويبغض سفاسفها)<sup>٢</sup>.

---

(١) الحج ٣٠

(٢) أخرجه الحاكم في مستدركه ١١٢/١ وقال حديث صحيح الاسنادين جميعا ولم يخرجاه، وقد صححه الألباني في السلسلة الصحيحة رقم ١٣٧٨

والستر هو الخلق المؤدي إلى نشر العفاف، وتقوية الفضيلة، ودفن الرذيلة، وعدم إشاعة الفاحشة ودواعيها، وتعزيز الطهارة الاجتماعية والترابط والتآزر، والله تعالى يحب هذا الخلق الرفيع، كما أخبر بذلك نبيه صلى الله عليه وسلم؛ بأن الله (ستير يحب الستر...)¹ فإذا فقد إعلامي هذا الخلق رخصت همته، فأضحى يبحث عن الفضائح، وينبش في القبايح، وقلت شهامته وعفته، فأطلق لنفسه العنان في إفشاء الأسرار وكشف العيوب وتصيد الأخطاء، تحت بهرج ما يسمى بالخطبة الإعلامية، وأغلب هذا الصنف إنما يتسلط على الضعفاء وأصحاب الهفوات النادرة من الفضلاء أو المستورين، ويحايي الأقوياء أصحاب الضرر المتعدي والإصرار على الفساد والعناد، ولو أن المشتغل بالإعلام تدرب على أخلاقيات مهنته وألزم بها نظاماً وقضاء، أو التزم بها قناعة وديناً؛ لأمكنه أن يدرك شناعة تتبع العورات، وتحري السقطات، وتسقط عثرات ذوي المروءات، ومفاسد

---

(١) أخرجه ابو داوود في سننه ،كتاب الحمام ، باب النهي عن التعري ٣٩/٤ والنسائي في سننه ،كتاب الغسل ،باب الاستتار في الغسل ٢٠٠/١ وقد صححه الألباني في عدة مواضع منها صحيح أبي داوود برقم ٤٠١ وصحيح النسائي برقم ٤٠٤

نشرها بين الناس، فإن نبينا ﷺ أخبرنا بأنه ( من تتبع عورة أخيه المسلم تتبع الله عورته حتى يفضحه ولو في داخل بيته )<sup>١</sup>.

والغيرة هي التي تحمل الإعلامي على الإخلاص لأُمته ومجتمعه ومصالحهم وأعراضهم، وحاضرهم ومستقبلهم، وانعدام الغيرة أو ضعفها تجعله يبيع ضميره في سوق النخاسة العولمي فيصير على أُمته ومجتمعه عدواً وحزناً، فلا يكاد يلتفت لسيادة أُمته أو استقلال وطنه أو سلامة الشرف والعرض، بل بعضهم وصل به الحال إلى اعتبار هذه المعاني مجرد شعارات جوفاء تنافي المنفعة العصرية والمصلحة الحضارية!!!، وقد امتدح النبي صلى الله عليه وسلم خلق الغيرة لما حدثه بعض الصحابة عن غيرة سعد بن عباد الأنصاري فقال: (أتعجبون من غيرة سعد؟! والله لأنأ أغير منه، والله أغير مني، ومن أجل غيرة الله حرم الفواحش ماظهر منها وما بطن، ولا شخص أغير من الله)<sup>٢</sup>.

---

(١) بنحوه في سنن الترمذي ، كتاب البر والصلة ، باب ما جاء في تعظيم المؤمن

٣٧٨/٤ ، وصححه الألباني في صحيح الجامع برقم ٧٩٨٤

(٢) متفق عليه ، وهذا لفظ مسلم في صحيحه ، في أول كتاب اللعان ١١٣٦/٢



والمروءة صفة أهل الشهامة والإنصاف والإصلاح  
والوفاء، والرافة والرجاء، والنصرة والانتفاء، وضعفها يجلب  
الظلم والإفساد والأثرة والأنانية، والقسوة والإمعية والتفريط  
والوقاحة؛ ولمكانة المروءة روي سؤال النبي صلى الله عليه وسلم  
عنها لرجل من ثقيف، قال: (ما المروءة فيكم؟ قال: الإنصاف  
والإصلاح، قال صلى الله عليه وسلم: وكذلك فينا)¹.

والعزة خلق ذوي البصيرة والتفكر، وأصحاب الحكمة  
والتدبر، والشرف والشهامة، وبفقدتها تأتي الوضاعة  
والاعوجاج، والتخاذل والتفريط، والتولي عن الواجبات،  
والجزع والذلة والخيانة، ومنجم العزة في نفس أبيه ودين قويم،  
كما قال عمر رضي الله عنه (نحن قوم أعزنا الله بالإسلام،  
ومهما ابتغينا العزة في غيره أذلنا الله)².

---

(١) أخرجه أبو نعيم في حلية الأولياء ١٥٥/٣ وقال غريب من حديث محمد  
وسفيان

(٢) ذكره المنذري في الترغيب والترهيب ٣٥/٤، وصححه الألباني في السلسلة  
الصحيحة ١١٧/١

## ٥- في المجال التجاري :

وهذا مجال واسع يشمل جميع المناشط التجارية الفردية والجماعية، ويدخل تحته الشركات الكبيرة والمؤسسات الصغيرة، والتجارة الفردية.

وقد وردت نصوص شرعية عديدة متعلقة بأخلاقيات التجارة، سأورد بعضها لإيضاح بعض أخلاق العمل التجاري، وبعض الصفات الحسنة التي على التاجر أن يتحلى بها، أو الصفات السيئة التي عليه أن يتخلى عنها، فمن ذلك:

١- وجوب الإيفاء: وضده التطفيف الذي حرمه الله، وهذا يشمل أموراً كثيرة منها: تحريم التلاعب بالموازين والمقاييس والمواصفات بيعاً وشراءً، ومنها وجوب إعطاء العامل أجره بلا نقصان ولا ممانعة، ولا بخس لحقه كاستغلال حاجته، وجعله يعمل عملاً كثيراً مقابل أجره قليلة، قال تعالى: (ويل للمطففين الذين إذا اكتالوا على الناس يستوفون وإذا كالوهم أو وزنوهم يخسرون)<sup>(١)</sup>.

وفي موعظة شعيب عليه السلام لأهل مدين قال لهم: (أعبدوا الله ما لكم من إله غيره ولا تنقصوا المكيال والميزان إني

---

(١) المطففين، ١ - ٢.

أراكم بخير وإني أخاف عليكم عذاب يوم محيط ويا قوم أوفوا المكيال والميزان بالقسط ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تعثوا في الأرض مفسدين<sup>(١)</sup>.

٢- الصدق والتبين في حال البيع والشراء، وضد ذلك التدليس والغش بكل أنواعه، وكتمان عيوب السلعة. قال صلى الله عليه وسلم: (البَّيعان بالخيار ما لم يتفرقا، أو قال حتى يتفرقا، فإن صدقا وبينا بورك لهما في بيعهما، وإن كتما وكذبا محقت بركة بيعهما)<sup>(٢)</sup>.

وقال صلى الله عليه وسلم: (من غشنا فليس منا) وفي رواية: (من غش فليس مني)<sup>(٣)</sup>.

وقال صلى الله عليه وسلم: (التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء)<sup>(٤)</sup>.

---

(١) هود، ٨٤ - ٨٥.

(٢) متفق عليه وهذا لفظ البخاري في صحيحه في كتاب البيوع، باب إذا بين البيعان، ٧٣٢/٢.

(٣) كلا اللفظين في صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب قول النبي صلى الله عليه وسلم من غشنا فليس منا ٩٩/١.

(٤) أخرجه الترمذي، وهذا لفظه من حديث أبي سعيد، كتاب البيوع باب ما جاء في التجار ٥١٥/٣، وقال حديث حسن لا نعرفه إلا من هذا الوجه، وقد ذكره الذهبي في ميزان الاعتدال ٤١٣/٣ من حديث عبد الله بن عمر وقال أسانيد جيدة، وذكر الألباني صحة بعض طرقه في السلسلة الصحيحة رقم: ٣٤٥٣ وفي صحيح الترغيب ١٧٨٢.

وقال صلى الله عليه وسلم: (يا معشر التجار: ألا إن التجار هم الفجار إلا من اتقى وبر وصدق)<sup>(١)</sup>، وفي رواية (... إلا من صدق ووصل وأدى الأمانة)<sup>(٢)</sup>.

وفي رواية: (إن التجار هم الفجار، فقال رجل: يا رسول الله أليس الله قد أحل البيع؟ قال: بلى، ولكنهم يحدثون فيكذبون ويحلفون فيأثمون)<sup>(٣)</sup>.

٣- الكسب الحلال: وهذا يندرج تحته كل الوظائف والأعمال والمهن، ويخص التجارة منه أشياء كثيرة منها: اشتراط أن تكون السلعة أو الخدمة حلالاً في الشرع، وكل ما نُص على حرمة فلا يجوز الاتجار به، وكل ما ثبت ضرره على جسد الإنسان أو عقله أو خلقه أو دينه أو ماله فلا يجوز الاتجار به.

ويندرج تحت هذا الأصل جميع البيوع والعقود والمناشط المالية والتجارية والإعلامية الفاسدة.

ومن أمثلة ما نص الشرع على النهي عن الاتجار به ما جاء في حديث ابن مسعود (نهى رسول الله صلى الله عليه وسلم عن ثمن الكلب، ومهر البغي وحلوان الكاهن)<sup>(٤)</sup>.

---

(١) أخرجه ابن جرير الطبري في مسند علي رقم: ٤٧، وإسناده صحيح.

(٢) المصدر السابق نفسه، رقم: ٤٨.

(٣) المصدر السابق نفسه، رقم: ٤٩.

ومن أدلة تحريم الاتجار بأي شيء حرمه الله تعالى قول النبي صلى الله عليه وسلم: (لعن الله اليهود حرمت عليهم الشحوم فباعوها وأكلوا أثمانها، وإن الله عز وجل إذا حرم أكل شيء حرم ثمنه)<sup>(٢)</sup>، وفي رواية بلفظ: (إذا حرم شيئاً حرم ثمنه)<sup>(٣)</sup>.

ومن أمثلة ما ثبت ضرره على الإنسان وهو يعد من السلع المحرمة وكسبه من الكسب الحرام (الدخان والشيشة، وأفلام الفساد والانحلال، وعمل عارضات الأزياء، ومسابقات اليانصيب وحفلات الغناء، ومهرجانات الفساد وقنوات الإفساد والمؤلفات المروجة للشبهات، والجوائز المشجعة للمنحرفين والمبطلين) وغير ذلك من أنواع المكاسب المحرمة التي كثر تداولها في هذه الأزمنة.



---

(١) أخرجه أبو داود في سننه، كتاب الإجارة، باب في حلوان الكاهن ٣/٢٦٧، وهو مما سكت فهو صحيح عنده، وأحمد في مسنده، ١٢٠/٤، وقد حسنه ابن حجر في فتح الباري، ٤/٤٩٨، وصححه الألباني في صحيح الجامع برقم: ٦٩٥١، وقد استثنى كلب الصيد من النهي كما جاء في سنن النسائي، انظر صحيح النسائي للألباني برقم ٤٣٠٦.

(٢) أخرجه أحمد من حديث ابن عباس، ٢٩٣/١، وصححه أحمد شاكر في تعليقه على مسند أحمد، ٤/٢٣٦.

(٣) صحيح ابن حبان، ٣١٢/١١، وصححه الشوكاني في السيل الجرار، ١١٣/٤، والألباني في غاية المرام، ٣١٨.

## **الفصل الخامس :**

### **كيف ننمي الالتزام بأخلاقيات العمل؟**

#### **المبحث الأول:**

#### **أهمية التطبيق والتنفيذ العملي لأخلاقيات العمل .**

التنبية إلى أهمية أخلاقيات العمل وبيان مكانتها ومنزلتها العظيمة وأثرها الكبير على الإتقان والإنتاج والثقة والصدقية أمر مهم ومطلوب، بيد أن هناك ما هو أكثر أهمية وهو الحديث عن كيفية تنمية أخلاق العمل، على افتراض أنها موجودة ولكنها تحتاج إلى رعاية وتطوير وتأكيد وتقوية، أو كيفية إيجاد أخلاق العمل على افتراض أنها غير موجودة.

وأيّاً كان الافتراض فإن الكلام عن الكيفية يتجه نحو الوسائل والأساليب والممارسات التي تصب في حقل التطبيق وتخرج من مجرد مفاهيم الاعتراف بأهمية أخلاقيات العمل إلى الإطار التنفيذي، فإنه قلّ أن يوجد أحد - من العقلاء - ينكر أهمية أخلاق المهنة، وهذا وحده - رغم أهميته - لا يكفي، بل يجب الانتقال إلى مرحلة التطبيق، التي لا يكفي فيها أننا نريد تطبيق هذه الأخلاقيات، بل يجب أن نفعل ذلك حقيقة، وأن

نبحث عن الكيفيات والطرائق الموصلة إلى التطبيق، سواء أكانت هذه الكيفيات (علمية نظرية)، أو (عملية تنفيذية)، وقبل الدخول إلى هذه الكيفيات يحسن التنبيه إلى أمر له أهمية كبرى في هذا الحقل وهو ما يعرف عند بعض الإداريين بـ (ثقافة التنفيذ).

ثقافة التنفيذ مبدأ إداري يختص بكيفية تحويل المفاهيم والمبادئ والأخلاقيات والقيم والخطط والاستراتيجيات إلى نتائج وإنجازات<sup>(١)</sup>.

ويعرف هذا المبدأ في الإسلام باسم (الاستقامة).  
أخذاً من قوله تعالى: (إن الذين قالوا ربنا الله ثم استقاموا تتنزل عليهم الملائكة ألا تخافوا ولا تحزنوا وأبشروا بالجنة التي كنتم توعدون)<sup>(٢)</sup>.

وقد تلا هذه الآية عمر بن الخطاب رضي الله عنه على المنبر ثم قال: (استقاموا والله بطاعته ولم يراوغوا روغان الثعلب)<sup>(٣)</sup>، وقال ابن عباس: (استقاموا على أداء

---

(١) انظر النشرة الإدارية خلاصات العدد، ٢٣٣، الصادر في سبتمبر، ٢٠٠٢،

ص ١ المتضمن تلخيصاً لكتاب ثقافة التنفيذ تأليف لاري بوسيدي وزميله .

(٢) فصلت، ٣٠.

(٣) تفسير الطبري، ١١٤/٢٤.

فرائضه)، وقال الحسن البصري: (ليس الإيمان بالتحلي ولا بالتمني ولكن ما وقر في القلب وصدقه الأعمال)<sup>(١)</sup>، وكان مبدأ (اقتران القول بالعمل) مبدأً مستقراً عند المسلمين حتى حدثت متغيرات سلبية، أنتجت فرقة تسمى (المرجئة) تقول بعزل العمل عن الإيمان، وزعمت أنه يكفي الإنسان أن يتلفظ بالشهادتين أو يعرف الله بقلبه فيصبح مؤمناً، ولو لم يعمل من الأعمال الصالحة شيئاً، أي بالمفهوم الإداري يكفي المدير والعاملين معه أن يعرفوا المفاهيم والمبادئ والخطط والقرارات واللوائح ليصبحوا بذلك أكفاء ومتميزين، ولو لم يحولوا هذه الأمور إلى أعمال ومنجزات.

ويظهر أن هذا المفهوم الخاطيء الذي قالته المرجئة في تعريف الإيمان - حين جعلوه محصوراً في الإقرار القلبي أو النطق اللساني - تمدد حتى وصل مع طول الزمن وتراكم العلل عند المسلمين إلى جوانب أخرى من حياتهم، ومنها الجانب الأخلاقي، وخاصة ما يتعلق منه بالعلاقات والتعامل والعمل.

---

(١) شعب الإيمان للبيهقي، ٨٠/١.



ولذلك لا بد من تكثيف الجهد العلمي والعملي لترسيخ (ثقافة التنفيذ) بالمعنى الأشمل لهذه العبارة، وإذا كان الإنسان لا يستطيع تغيير أيامه الماضية فهذا لا يعني التوقف والرضوخ، ولكنه يوجب التغيير الإيجابي في أيامه الآتية .

ومما يؤكد على أهمية (ثقافة التنفيذ) في ميادين الأعمال هو ما يلحظه المراقب البصير في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية من كثرة الخطط والاستراتيجيات والقرارات والترقيات، وقلة النتائج وضعف التطبيق وندرة الأعمال المنجزة بطريقة متقنة.

ولعل من الأسباب الرئيسية لهذه الإخفاقات المستمرة هو ضعف ثقافة التطبيق والاكتفاء بترديد الشعارات الجميلة والمفاهيم والمبادئ والقيم السامية، أو الاقتصار على التخطيط واللوائح المنظمة للعمل، وهذا ما أشار إليه مؤلف كتاب (ثقافة التنفيذ) بعد أن درس حالات فشل مدراء الأقسام وفرق العمل في الوصول إلى تحقيق الأهداف المحددة لهم، رغم وفرة الاجتماعات وشرح الخطط الإستراتيجية ووضع نظم للمكافآت، ووضع مؤشرات لقياس الأداء، وفعل كل ما توصي به كتب الإدارة، ليكتشف بعد كل ذلك وجود عجز واضح عن تنفيذ الخطط أو تحقيق الأهداف، يقول: (بحثت

عن سبب عدم تحول الخطط إلى نتائج، فاعتقدت أن الخطط تفشل بسبب ما فيها من أخطاء، لكن المشكلة لم تكون في التخطيط، بل في أننا نخطط للتخطيط، دون أن نخطط للتنفيذ، معظم المديرين يعتقدون أن مهمتهم تنتهي عند وضع بعض الأفكار والرسومات... وعرضها داخل غرف الاجتماعات ثم يقولون للموظفين: وضعنا لكم الخطة وعليكم التنفيذ، ثم يقبعون في مكاتبهم بانتظار تحقق الأرقام المستهدفة للمبيعات، معتقدين أن هذا يكفي لتحويل الخطط إلى نتائج، فإذا ما غادروا مكاتبهم وصادفوا إحدى المشكلات التنفيذية فإنهم يتجاهلونها كما لو كانت ستحل من تلقاء نفسها، فإذا سألتهم لماذا لا يتصرفون، يجبرونك بأن هذه المشكلة لم تكن في الخطة، وأن حلها يحتاج إلى خطة جديدة داخل الخطة<sup>(١)</sup>، وبعد أن يستعرض المؤلف المهام الإدارية الأساسية وهي (التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والرقابة) يجد أن المهمة الرابعة التي هي (التوجيه) الشاملة للحفز والاتصال والقيادة العملية والقذوة التطبيقية هي أكثر المهام تعرضاً للتجاهل والإهمال،

---

(١) خلاصات العدد ٢٢٣، سبتمبر ٢٠٠٢، ص ١، المتضمن تلخيصاً لكتاب ثقافة التنفيذ تأليف لاري بوسيدي وزميله.

في حين أن التخطيط والرقابة يتم التركيز عليهما، وهي ذات طابع ذهني وفكري<sup>(١)</sup>، ثم يخلص إلى أن (الثقافة التنفيذية هي المسؤولة عن نجاح أو فشل الخطط... ويعتبر التركيز على المهام الإدارية الذهنية خطأ قاتلاً... فإذا أردت أن تحول النتائج المستهدفة إلى نتائج محققة فعليك بالتحول من القيادة الذهنية إلى القيادة التنفيذية)<sup>(٢)</sup>.

والكتاب وإن كان يتحدث عن قضية إدارية بحثة إلا أن جوهره المرتكز على (ثقافة التنفيذ) هو الذي يهمننا هنا عند الحديث عن كيفية تنمية الالتزام بأخلاقيات العمل، سواء أخذناها بوصفها مبادئ أعلى من النظم واللوائح، أو أخذناها بوصفها جزءاً من تلك النظم واللوائح.

المشكلة واحدة هي أن عدداً من المهتمين بأخلاق العمل هم من أولئك الأشخاص الذين (يرتدون نظارتهم الوردية ويشرعون في وصف المستقبل المبهر... بكلمات حافزة تمتلئ بالتفاؤل)<sup>(٣)</sup>، وهذه ليست سلبية خالصة، ولكنها تنطوي على

---

(١) انظر المصدر السابق، ص ٢.

(٢) انظر المصدر السابق، ص ٢ - ٣.

(٣) المصدر السابق، ص ٤.

رسم صورة زاهية فيها الكثير من الأمانى المجردة والشعور  
الزائف بالأمان، في الوقت الذي تتم فيه وضع (ثقافة التنفيذ)  
في أسفل سلم الاهتمامات.

وما دمنا نشككي من ضعف أخلاقيات العمل، ونؤكد دائماً  
على أهميتها، فإننا ما زلنا في مرحلة التنظير المثالي الذي يغلب عليه  
التجريد، ولقد حان الوقت - إن كنا جادين في قضيتنا هذه -  
لندرك أن جمال الأخلاقيات ودقة اللوائح والنظم والخطط لا  
تكفي في الوصول إلى الإتقان والانجاز المتميز ما لم تتحول إلى  
ثقافة تنفيذية تحتوي في داخلها على المهارات العملية للتطبيق  
والتنفيذ، وهذا أمر قد خدمته الكتب الإدارية ووصفت الطرائق  
العملية لتنفيذ وإتمام المهمات والقرارات والأمور التي يهتم  
الإنسان بوضعها على أرض الواقع العملي<sup>(١)</sup>.

وبعد الإشارة إلى أهمية ثقافة التنفيذ وتعلق نجاح  
أخلاقيات العمل بها، يمكن اقتراح جملة من الطرائق العلمية

---

(١) انظر كتاب (مهارات التنفيذ) لتشاك مارتين، ملخصاً في النشرة الإدارية  
خلاصات، عدد ٣٥٠، يوليو ٢٠٠٧، وكتاب (ضع نقاط قوتك موضع  
التنفيذ) تأليف ماركوس باكنجهام، ملخصاً في خلاصات، عدد ٣٤٨،  
يونيو ٢٠٠٧.

والعملية التي يمكن من خلالها ترسيخ أخلاقيات العمل في  
المنظمات الرسمية وغير الرسمية .

\*\*\*

## المبحث الثاني:

### مقترحات عملية لتنمية أخلاقيات العمل.

١ - الاهتمام الكثيف والدقيق بأخلاقيات (النخب القيادية)

الرسمية وغير الرسمية .

إن القيادة - أياً كان مستواها - هي في الأصل مهمة اجتماعية، يجب على صاحبها أن يتخلي عن أي خدوش أخلاقية تتعلق بشخصه أو بعمله، كما يجب عليه أن يتحلى بأرقى أخلاقيات العمل الذي يقوم به.

إن عامة الناس والعاملين والموظفين يرون في المدراء والرؤساء والوجهاء نموذجاً قابلاً للاحتذاء، فإذا كان هؤلاء في حالة تسمم بالردائل فسوف يكونون سبباً رئيسياً للنمو السرطاني لتلك الردائل، وأي توجيهات أو نصائح أخلاقية ستبقى قليلة الأثر في الناس ما داموا يرون خلافتها في الكبراء والمدراء والقادة والوجهاء، ولعل من أظهر شواهد هذا الأمر، تذرع الفاسدين مالياً بدعواهم أن المال العام مسروق منهموب فلماذا هو حلال لهم وحرام علينا؟ وترديدهم المثل السلبي القائل (إذا كان مال أبيك منهوباً فانهب مع الناهيين)!!.

ومن الملاحظ أن التناقض بين سلوك المجتمع في حياته الخاصة وحياته العامة آخذ في التزايد رغم ارتفاع معدلات التعليم والتدريب والتحديث، ووفرة أجهزة التقنية الحديثة، ولعل من أظهر أسباب ذلك فساد كثير من النخب في البلاد العربية والإسلامية، التي يعطي فسادها العملي الوظيفي والإداري إشارة للناس بأن مجال الحياة العامة لا تنطبق عليها القيم الأخلاقية، بل توحى بأن الإيمان بأخلاقيات العمل أو ما يسميه البعض بالأخلاق المدنية هو من قبيل التطهر والفضيلة التي قد تؤدي بالإنسان وتفتوّت عليه منافع ومباهج شخصية.

ولحل هذه الأزمة يجب إزاحة الفاسدين ومحاسبتهم، وإحلال ذوي الأخلاق وأصحاب المبادئ محل أولئك الفاقدين للأهلية الأخلاقية، فالمصاب بالكوليرا لا يصلح أن يكون طبيباً، بل يجب أن يكون في محجر صحي؛ لمنع عدواه ولإعطائه العلاج المناسب.

وهذا ما يجب أن تتظافر عليه جهود جميع القادرين على ذلك، ابتداء بالقضاء، وانتهاء بمؤسسات المجتمع المهمة بالمصالح العامة للمجتمع، ومروراً بالمحتسين للإصلاح الإداري والمالي والاجتماعي.

إن أهم خطوة تنفيذية في تطبيق أخلاقيات العمل هي إلزام ومحاسبة ومراقبة أصحاب المسؤوليات والتدقيق معهم في شأنها؛ لأنهم قدوات، متى صلحوا صلح من تحتهم غالباً، ومتى ترك الحبل على الغارب لهذه الفئة وأصبحوا في حصانة عن المساءلة والمحاسبة فإن الخسارة ستستمر، والعرف الأخلاقي الفاسد سيجد له سنداً معنوياً، والمضمون الإيجابي السلبي لأخلاقيات العمل الفاسدة سوف يسري بصورة وبائية غير منظورة حتى يصبح عادة وعرفاً، والمعروف عرفاً كالشرط شرطاً.

إنه لا يمكن أن يقوم عمل أو منظمة أو مجتمع بلا (إداري أو قائد أو رئيس أو عمدة أو نقيب... إلخ) لأن العمل بلا رئيس كالجسم بدون رأس، أو كالسيارة بلا مقود، والمجموعة بلا رئيس كالقطيع الضال يسير بلا راع حتى يسقط بين أنياب المفترسين، والمجموعة التي يقودها قائد مستقيم أمين صادق متواضع متعاون نزيه تنتج أعمالاً متميزة، بل قادة ممتازين، وسوف توجد في المجتمع نماذج يحتذى بها، بعكس المجموعة التي يقودها قائد مريض أخلاقياً، والسبب الذي يفسر هذه الحالة: أن أكثر الناس لا يتبعون المبادئ والمنطق والعقل السليم



فقط، إنهم - لا شعورياً - يرغبون رؤية مثلهم العليا متجسدة في أشخاص أو شخص يعلمهم ويقودهم، ويعطيهم المثل فيسيرون خلفه، بدافع الإعجاب وإعطاء المثل؛ لأن الممارسة التي تصدر من قائد أو مسئول تلفت النظر وتجذب الاهتمام، والأبصار نحوه شاخصة، وتزداد قيمته كقدوة بازدياد قيمته في القلوب محبة، أو بازدياد درجته في العقول قناعة، وبذلك يجسد الإداري والقائد المثل العليا - سلبية كانت أو إيجابية - فيسير الناس بسيرته، ومعنى تجسّد المثل العليا والمبادئ أنه بسلوكه وتصرفاته يقلب الأفكار والمبادئ والأخلاقيات النظرية إلى أشياء حقيقية ملموسة.

المشكلة الكبرى هنا أنه كلما علت مرتبة الإنسان خفت المراقبة عنه، وشعر هو شخصياً بالتمكن والمقدرة والكفاءة، وخاصة إذا أوجد حوله من يجيد العزف له على هذه الأوتار المحببة إلى النفس، ولذلك يجب عليه - شخصياً - وعلى المنظمة والمجتمع زيادة أسباب صحوة الضمير والوجدان المسلكي في الإداري حتى يصبح ذلك وازعاً ذاتياً ودافعاً داخلياً، مع توفير أقتية للمراقبة والمحاسبة؛ إذ السلطة المطلقة فساد مطلق.

٢- بناء المطالب الأخلاقية للعمل على (صدقية)<sup>(١)</sup> قوية  
تقنع المتلقي لها وتجعلها محل ثقة وقبول، كإسنادها إلى شخصية  
ذات مكانة، أو مصدر محترم، أو تجربة مؤكدة، أو إحصائيات  
حقيقية، أو إسنادها إلى قابلية الفحص والتأكد، كحديث  
(ثلاث من كن فيه وجد حلاوة الإيمان: أن يكون الله ورسوله  
أحب إليه مما سواهما، وأن يحب المرء لا يحبه إلا الله، وأن يكره  
أن يعود في الكفر كما يكره أن يقذف في النار)<sup>(٢)</sup>. أي كما يقول  
المبدأ التسويقي (جرب قبل أن تقتني)، ويمكن إسناد المطالب  
الأخلاقية إلى التميز والفراة، أو إلى المتميزين والعظماء  
والشخصيات المشهورة ذات القابلية والإلهام.

٣- ربط أخلاق العمل بالعواطف الموجودة في الإنسان؛  
لأنها طريق إلى تحفيز الاهتمام وتحريك الإرادة والمشاعر، فلكي  
نثير اهتمام العاملين بأخلاقيات معينة علينا أن نربطها بشيء  
آخر يهتمون به حقيقة، وهنا يمكن استعمال مبدأ (النفعية)  
و(الذاتية) والتركيز على الفوائد الحقيقية والمنافع المعقولة التي

---

(١) كثيراً ما يعبر عنها بالمصادقية.

(٢) متفق عليه وهذا لفظ البخاري من حديث أنس، كتاب الإيمان، باب حلاوة  
الإيمان ١٤/١، وفي صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان خصال من  
اتصف بهن ٦٦/١

ستعود على الشخص؛ لأن حب الإنسان لذاته وما ينفعه شيء فطري موجود في كيانه، فإذا اقتنع بأن خلقاً ما أو فكرة ما هي نافعة له ومفيدة اهتم بها وحرص عليها.

٤- توطين أخلاقيات العمل من خلال (التقدير) و(المكافآت) وقد أثبتت هذه الطريقة جدواها في زيادة طاقة العاملين وحماهم، وزيادة مستوى الإنتاجية ونسبة ولاء العملاء وارتفاع الإيرادات، وتحدثت عن ذلك كتب الإدارة الحديثة بكثير من التفصيل، والمهم هنا أن أخلاقيات العمل يمكن ترسيخها وتقويتها ونشرها وتعميق أثرها من خلال التقدير والمكافآت، وهما عنصران مهمان أحدهما معنوي وهو (التقدير) والثاني مادي وهو (المكافآت) وهما يحققان حاجة إنسانية راسخة في الوجدان، أهم وأعمق أثراً من بنود التعاقد الوظيفي، لأنها تتعامل مع محفزات ذاتية موجودة في الفطرة البشرية، أما الأول: وهو التقدير المعنوي كعبارات الشناء والإطراء غير المتكلف وغير المبالغ فيه؛ فإن له دوراً مهماً في دعم وتشجيع العاملين أصحاب التميز الأخلاقي، سواء أ جاءت من قبل العملاء والمراجعين، أو من قبل الزملاء، والأهم من ذلك أن تأتي من قبل ذوي المكانة والشخصيات

المشهورة اجتماعياً، وأهم من هؤلاء جميعاً حينما تأتي عبارات التحفيز وكلمات التشجيع من المدراء المباشرين، ويتم توجيهها للموظف المتميز أخلاقياً في الوقت المناسب، وبما يلائم شخصيته وأسلوبه في العمل، وهذا يقتضي أن يكون المدير على دراية بشخصيات العاملين معه ومستواهم الثقافي وبيئتهم الاجتماعية، فالعبارات التي قد تحفز أحد الموظفين وتثير حماسه ليست بالضرورة محفزة لموظف آخر، والتي قد تقال في جمع من الموظفين ليست بالضرورة هي التي تقال له عندما يكون لوحده مع المدير.

ومما يؤسف له أن بعض المدراء يستخدمون أسلوب التقدير المعنوي كعبارات الثناء والإطراء في حق الموظفين المسممين أخلاقياً، مثل أصحاب الوشاية والتجسس ونقل الأخبار عن الموظفين الآخرين، وهذا مما يشجع الخلق الرديء، ويساعد على انتشاره، ويؤدي إلى تسارع الوباء الأخلاقي في المؤسسة، وتكاثر المصابين بالتزلف والغيبة والنميمة، وتهيئة الجو المناسب للضمائر الخربة بل ولتخريب الموظفين الجيدين وتدمير العمل، وهو ما حذر منه النبي صلى الله عليه وسلم في قوله: (إنك إن اتبعت عورات الناس أفسدتهم أو كدت أن

تفسدهم)<sup>(١)</sup>، وقوله صلى الله عليه وسلم: (إن الأمير إذا ابتغى  
الريبة في الناس أفسدهم)<sup>(٢)</sup>.

أما المحفز الثاني: فهو (المكافآت) المادية كالترقيات، وتولية  
بعض الأعمال والعلاوات المالية، وإعطاء إجازات وانتدابات  
ونحو ذلك.

وهذا النوع من التحفيز له أثره الإيجابي في ترسيخ  
الأخلاقيات وإشاعتها إذا استعمل بوجه صحيح ودقيق، وإلا  
أدى إلى التحاسد والتباغض والرياء، وانتشار الغيرة المذمومة  
بين العاملين.

وإذا أُهمل هذا الحافز أدى إلى تساوي الجيدين مع الرديئين،  
والملاحظ - كما تذكر بعض الإحصائيات الإدارية - أنه (في  
إحدى الشركات سئل الموظفون عما يستحقونه من أجور،  
وكانت المفاجأة الكبرى أن الموظفين المتميزين حددوا سقفاً

---

(١) أخرجه أبو داود من حديث معاوية رضي الله عنه، كتاب الأدب، باب في  
النهي عن التجسس ٢٧٢/٤، وسكت عنه فهو صحيح عنده، وهو في  
الأدب المفرد للبخاري، ٩٦/١، وفي صحيح بن حبان، ٧٢/١٣.

(٢) أخرجه أبو داود من حديث أبي إمامة رضي الله عنه، كتاب الأدب، باب في  
النهي عن التجسس ٢٧٢/٤، وفي مسند أحمد من حديث أبي أمامة  
والمقداد بن الأسود، ٤/٦، وذكره الهيثمي في مجمع الزوائد، ٢١٥/٥،  
وقال رجاله ثقات.

منخفضاً لرواتبهم، في حين شط الموظفون غير الأكفاء وبالغوا في تقدير أنفسهم بشكل مفرط ومثير للغضب<sup>(١)</sup>، وفي هذا دلالة على أن أصحاب التميز الأخلاقي في العمل ينطلقون - غالباً - من قناعة ذاتية وقيمة معنوية قد لا يرون أنها قابلة للتمثيل المالي، ولكن هناك أوجه أخرى للحوافز المادية غير المال كالترقية الوظيفية، وإن كانت تستتبع زيادة الأجر، ولذلك فمن حق الموظفين في أي مؤسسة أن يعرفوا معايير وضوابط الترقّيات، والتي يجب أن تكون أخلاقيات العمل في قمّتها، وبدون ذلك قد تصبح المؤسسة ملعباً رخيصاً للعنصريّات والفئويّات وأنواع المحاباة.

ويمكن أيضاً التوصية في هذا المقام بالاحتفاظ بالوظائف الجيدة للعاملين المتميزين أخلاقياً ومهنيّاً، والموازنة بين عمل الموظف وأخلاقيّاته، ومكافأة الموظفين المتميزين أخلاقياً وعمليّاً، وهذا بالطبع يقتضي ممارسة الرقابة السليمة الإيجابية، والتي تقوم على مراقبة العمليات والإنتاج ومصلحة الناس وانطباعهم عن العمل والعاملين، مع الحذر من الرقابة السلبية

---

(١) خلاصات العدد ٣٤٠، فبراير ٢٠٠٧، محرم ١٤٢٨هـ.

التجسسية التي تضر المدير والعمل ولا تنفع الموظفين ولا العملاء.

٥- سبر التزام العاملين بأخلاق المهنة بطريقة علمية عملية، ومحاسبة من يخل بأخلاق المهنة، وليكن ذلك بتدرج مقصود، كما في الخطوات المقترحة التالية:

الخطوة الأولى: البدء بطريقة لفت النظر الهادئة بأسئلة مثل:  
أ- لقد هبط مستوى انجازك فهل هناك ما يزعجك أو يشغلك؟

ب- هل يمكنك أن تصف لي طبيعة عملك وعلاقته بالجمهور؟

ج- هل اطلعت على أخلاقيات المهنة في مؤسستنا هذه؟

د- هل هناك ما يحول دون انجازك العمل بإتقان وجودة؟

هـ- هل سبق أن توفرت لديك آليات وطرق التعامل والأداء الجيد والتميز؟

و- هل تتذكر متى آخر مرة تم فيها تقييم أدائك العملي؟

الخطوة الثانية: توجيه خطاب للموظف يتضمن لغة تعتمد الحث والتذكير والتنبية.

الخطوة الثالثة: توجيه إنذار خطي للموظف، يتضمن العقوبات المترتبة على سلوكه.

الخطوة الرابعة: عند تكرار الممارسات المخلة بأخلاقيات العمل، أو عند حصول إخلال كبير بها مثل الرشوة، حينئذ تطبق عقوبة الفصل أو التشهير، أو هما معاً لتكون رادعة لذوي النفوس الضعيفة.

وينبغي التنبه هنا إلى أن المحاسبة والعقوبة أو التهديد بها يجب أن تكون خاصة في حق المذنب، ولا يصح استعمالها بشكل جماعي، وهي في كل الأحوال ليست إلا للردع والتهذيب، والحماية، وقد تُولد عند الإفراط فيها أخلاقيات زائفة، وتقل درجة التزام الموظفين تجاه العمل والمؤسسة التي يعملون فيها، ويفقدون حماسهم، ويشعرون برغبة أكبر في التخريب والأذى، كما أن عدم استعمالها مطلقاً سوف يولد الفوضى والإهمال، ويجعل الأسوياء يخسرون في مقابل ربح غير الأسوياء، فلا بد حينئذ من الحكمة والذكاء في استعمال العقوبات أو التهديد بها.

\*\*\*



## المبحث الثالث :

### مقترحات معرفية لتنمية أخلاقيات العمل .

١ - إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية.

إن هذا الإدراك العلمي المعرفي خطوة أولى في الطريق الطويل لتثبيت أخلاقيات العمل، وبدون وجود هذه الخطوة سيبقى الأمر معلقاً في فضاء المثاليات الحاملة .

٢ - وضع أبواب خاصة عن أخلاقيات كل مهنة ضمن الشعارات والنظم واللوائح، سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة، وإطلاع جميع العاملين عليها وإلزامهم بها.

إن المعرفة النظرية أمر مهم، والدراية المهنية تقوم - أصلاً - على ما ينبغي عليك أدائه، وما يجب أن تمتلكه من صفات، فإذا عرف المدير والموظف ما يجب عليه القيام به، دون أن يعرف ما يجب أن يتصف به من أخلاق، وقع الخلل وتعثرت الأعمال، مثلما لو عرف السمات الشخصية اللازمة للعمل دون أن يعرف ما الذي عليه أن يعمل، ولكي تصبح هذه (الدراية الأخلاقية) حاضرة وأصيلة في

الوجدان الشخصي المهني والمؤسسي لا بد من ترسيخها نظرياً ومعرفياً؛ لتحويل المبادئ والأفكار والشعارات الجيدة من شيء عابر إلى شيء ثابت، ومن معلومة نظرية إلى فكرة راسخة في الداخل الإنساني، ويمكن هنا اقتراح عدة صيغ وأفكار وشعارات تجعل المتلقي لها: ١ - ينتبه، ٢ - يتفهم، ٣ - يتذكر، ٤ - يصدق ويوافق، ٥ - يهتم، ٦ - ينفذ ما اقتنع به .

٣- اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتثبيتها.

ولترسيخ فكرة عميقة (كأخلاقيات العمل) يجب أن تكون ضمن عبارات قصيرة ذات معان كثيرة، والمقصود هنا الإيجاز غير المخل، بحيث تكون التعليمات واضحة، وفي صميم الجوهر الأخلاقي وبعبارات قليلة.

٤- تحديد المطلب الأخلاقي، وتخليصه مما يشوبه، ثم تجزئته - إذا أحوج الأمر - إلى عناصر (بسيطة) غير معقدة ولا موهمة.

٥ - صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة؛ وذلك لأن المبادئ والأخلاقيات ذات طبيعة تجريدية (ذهنية) قد يصعب تذكرها أو فهمها، وعموم الناس تميل إلى تذكر

الأمر الحسية وفهمها، فلنقارن - مثلاً - بين تعريف ووصف كلمة (نزهة) وتعريف ووصف كلمة (نزاهة) فهل نستطيع تقريب الفكرة والقضية المجردة عند صياغتها بحيث تأتي بلغة قريبة ملموسة أقل تجريداً، من خلال أمثلة حسية تجعل الفكرة الأخلاقية حية وحاضرة ومفهومة؟

كأن نقول مثلاً (عندما نعرف لماذا نعمل بأمانة، يمكننا بالمثابرة أن نعرف كيف نعيش حتى في أحلك الظروف، أو كيف نستمتع بالحياة حتى في أصعب المواقف)، أو نقول: (الصبر يعني وجود أمل، كما يعني منظر النخيل في الصحراء وجود واحة) أو نقول: (الأخلاق كالشجرة والسمعة كالظل، والبعض يبحث دوماً عن الظل وينسى الأساس وهو الشجرة).

## ٦ - تعزيز مبدأ (شرف العمل):

يجب أولاً النظر إلى العمل (الجائز والمباح في شريعة الإسلام) باعتباره شيئاً له قيمة وله معنى، وليس مجرد أداء آلي لمجموعة من النظم واللوائح الإدارية أو التوجيهات والقرارات، وأيضاً ليس مجرد وسيلة لكسب الرزق.

إن العامل الذي يرى أن عمله شريفاً سيحب عمله-في الغالب- ويحرص عليه، ويلتزم بمبادئه وأخلاقياته، بخلاف الذي لا يرى هذه الرؤية، أو يرى أنه في عمل غير شريف، ويمكن إيضاح ذلك بالجدول التالي:

طبيعة العمل	نظر العامل إليه	النتيجة غالباً إذا لم يكن هناك موانع
عمل شريف	عمل شريف	استثمار قدراته وطاقاته المعنوية والحسية والحماس في أداء العمل بصدق وأمانة
عمل شريف	عمل غير شريف	إهمال وتفريط وتفلت من المسؤوليات وكسل وتهرب والبحث عن عمل آخر
عمل غير شريف	عمل غير شريف	إهمال وتفريط والبحث عن عمل آخر
عمل غير شريف	عمل شريف	إجادة وإنتاج وبذل الجهد لإنجاحه

نستنتج من ذلك أن من يرى (شرف عمله) سيحرص عليه، وعلى أخلاقياته التي تساعد في إنجاحه، من خلال بذل جهده وطاقته في إنجاز هذا العمل، ويمارس واجباته الأخلاقية المناسبة مع مهنته؛ بوصفها قيمة تحقق الانسجام بين الموظف وعمله، وهذا في الأعمال الشريفة واضح، أما في الأعمال غير الشريفة مثل الربا والزنا وصناعة أفلام التفسخ والدعارة، واحتراف الأعمال الإعلامية الهابطة، وممارسة الكتابة التأليفية المنحرفة، ونحو ذلك من الأعمال الفاسدة المحرمة شرعاً، أو الوضعية طبعاً، فإن أداء صاحبها يتأثر بنظرته إلى هذا العمل فإن رآه (شريفاً) أتقن وأنجز ولو كان العمل في حقيقته غير شريف، وإن لم يره شريفاً أهمل وتفلت، كما يفعل صاحب العمل الشريف حين يرى أن عمله غير شريف.

لقد (أثبت علماء النفس أن الإيمان بأهمية وقيمة عملنا يؤثر بشكل كبير في صحتنا البدنية والنفسية... الموظف الذي يرى في عمله تأكيداً لذاته يثري مؤسسته ونفسه على حد سواء، وبهذا المعنى فإن طبيعة الوظيفة لا تحدد قيمة الإنسان<sup>(١)</sup>)، بل

---

(١) هذا ليس على إطلاقه فالوظائف والأعمال المحرمة شرعاً تحدد قيمة الإنسان في الإسلام، فليس آكل الربا مثل التاجر المؤمن الصدوق،

يخلع الإنسان المعنى والقيمة على وظيفته، فالمعلم الذي يرى وظيفته مجرد مصدر للربح ولأكل العيش ليس صاحب رسالة، على العكس من جامع القمامة الذي يرى نفسه شخصاً يجعل العالم مكاناً أجمل وأكثر صحة ونظافة<sup>(١)</sup>.

إن من الواجب تصحيح المفاهيم الاجتماعية نحو العمل، وكسر كل مفهوم ليس له مستند من دين الله القويم، واحترام العمل من الأمور الذي سارت عليه الأمة الإسلامية في سائر أعصارها وأمصارها إلا ما شذ وندر، فقد كان أهل العلم والشعر والأدب من المسلمين - وهم نخبة الأمة - يعملون ويتكسبون بأيديهم، فكان منهم الإسكافي (صانع الأحذية) والحداد والجزار والصائغ والنجار والحجار والبزاز (بائع القماش) والدبّاغ والخزاز والقطّان والبناء والآجري (صانع الطوب) والذهبي والحوّات والبقال والفحّام واللحّام والسّمّان والزّيّات والزجاج والحّلاق والحجّام والخشّاب والخواص وغير ذلك من المهن، وكان في الصحابة رضي الله عنهم من يعمل بعض هذه الأعمال، ولا يتصور قيام مجتمعهم المدني دون

---

وليس بائعات الهوى في منزلة العفيفات الطاهرات، وليس مجرمو الثقافة والإعلام في درجة من يأمر بالخير ثقافة وإعلاماً وهو على صراط مستقيم، كما قال الله تعالى: (أفجعل المسلمين كالمجرمين مالكم كيف تحكمون) سورة القلم ٣٥ - ٣٦.

(١) خلاصات العدد ٣٤٠، فبراير ٢٠٠٧، ص ٥.

أن يوجد فيهم من يقوم بضروريات الحياة وحاجياتها، وقد نقلت كتب السنة والسيرة أسماء من قاموا بأعمال ومهن من الصحابة كالجزار<sup>(١)</sup>، والحجام<sup>(٢)</sup>، والحلاقة<sup>(٣)</sup>، والنجارة<sup>(٤)</sup>، والحدادة<sup>(٥)</sup>، وصياغة الذهب والفضة<sup>(٦)</sup>.

---

(١) انظر ترجمة خالد بن أسيد بن أبي العيص بن أمية بن عبد شمس أخو عتاب بن أسيد أنه رضي الله عنه (كان جزاراً)، الإصابة في تمييز الصحابة ٢٢٥/٢ وانظر ترجمة كرام الجزار رضي الله عنه، المصدر نفسه، ٥٧٧/٥، ومينا بن أبي مينا الجزار رضي الله عنه، ٣٨٩/٦، وأنظر أيضاً باب ما قيل في اللحام والجزار في صحيح البخاري، ٧٣٢/٢.

(٢) انظر ترجمة خراش بن أمية الخزاعي رضي الله عنه وفيها أنه كان حجاماً، الإصابة في تمييز الصحابة، ٢٦٩/٢، وترجمة دينار الحجام رضي الله عنه المصدر نفسه، ٤٠١/٢، وسالم الحجام رضي الله عنه، ١٣/٣، وترجمة ميسرة أبو طيبة الحجام رضي الله عنه، ٢٣٩/٦، وأبو هند الحجام يسار مولى بني بياضة رضي الله عنه وفيه قال النبي صلى الله عليه وسلم: (يا بني بياضة أنكحوا أبا هند وأنكحوا إليه)، المصدر نفسه، ٤٤٥/٧ - ٤٤٦.

(٣) في ترجمة عون بن جعفر بن أبي طالب رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم جاء به وبإخوته فقال: (ادعوا لي الحلاق فأمره فحلق رؤوسنا) المصدر السابق، ٧٤٤/٤.

(٤) انظر ترجمة باقوم أو باقول النجار رضي الله عنه مولى بني أمية وفيها أنه هو الذي عمل المنبر للنبي صلى الله عليه وسلم، المصدر نفسه، ٢٦٥/١، وقيل بل عمله قبيصة المخزومي رضي الله عنه، المصدر السابق، ٤١٣/٥، ٤٤٣، وقيل بل مينا مولى العباس رضي الله عنهم، المصدر نفسه، ٢٤٢/٦.

(٥) انظر ترجمة الأزرق بن عقبة الثقفي مولاهم وهو أخ لعمار بن ياسر من أمه سمية رضي الله عنهم، المصدر نفسه، ٤٦/١.

(٦) انظر ترجمة نضيع الصايغ أبو رافع رضي الله عنه، المصدر نفسه، ٥٠٠/٦، ١٤٨/٧.

ولا شك أن الصحابة أفضل الأمة، وقد زكّاهم الله تعالى وزكّاهم النبي صلى الله عليه وسلم فهم محل قدوة.

وأفضل منهم الأنبياء عليه الصلاة والسلام، فقد كان داود عليه السلام صانع حديد، كما أخبر الله تعالى عنه في قوله: (وعلمناه صنعة لبوس لكم لتحصنكم من بأسكم فهل أنتم شاكرون)<sup>(١)</sup>، وفي قوله عز وجل: (وألنا له الحديد، أن اعمل سابغات وقدر في السرد واعملوا صالحاً إني بما تعملون بصير)<sup>(٢)</sup>.

وكان نوح عليه السلام يجيد صناعة الخشب كما أخبر الله تعالى عنه في قوله: (ويصنع الفلك وكلما مر عليه ملأ من قومه سخروا منه قال إن تسخروا منا فإنا نسخر منكم كما تسخرون)<sup>(٣)</sup>.

وعمل موسى عليه السلام أجيراً راعياً للغنم ثمان سنوات أو أكثر كما أخبر تعالى: (قال إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين على أن تأجرني ثماني حجج فإن أتممت عشراً فمن عندك وما أريد أن أشق عليك ستجدني إن شاء الله من الصالحين قال

---

(١) الأنبياء، ٨٠.

(٢) سبأ، ١١.

(٣) هود، ٣٨.



ذلك بيني وبينك أيما الأجلين قضيت فلا عدوان علي والله على ما نقول وكيل<sup>(١)</sup>، ولما كان في الطور وكلمه الله تعالى وقال له: (وما تلك بيمينك يا موسى، قال هي عصاي أتوكأ عليها وأهش بها على غنمي ولي فيها مآرب أخرى)<sup>(٢)</sup>.

وفي مستدرك الحاكم موقوفاً على ابن عباس أنه قال: (أحدثك عن آدم إنه كان عبداً حرّاً، وأحدثك عن نوح إنه كان عبداً نجّاراً، وأحدثك عن إدريس إنه كان عبداً خياطاً، وأحدثك عن داود إنه كان عبداً زراداً، وأحدثك عن موسى إنه كان عبداً راعياً، وأحدثك عن إبراهيم إنه كان عبداً زراعاً، وأحدثك عن صالح إنه كان عبداً تاجراً، وأحدثك عن سليمان إنه كان عبداً آتاه الله الملك - إلى أن قال - وأحدثك عن محمد صلى الله عليه وسلم إنه كان يرعى غنم أهل بيته بأجباد - ثم قال - وأخبرك عن حواء إنها كانت تغزل الشعر فتحوله بيدها فتكسوا نفسها وولدها، وأن مريم بنت عمران كانت تصنع ذلك)<sup>(٣)</sup>.

---

(١) القصص، ٢٧ - ٢٨.

(٢) طه، ١٧ - ١٨.

(٣) المستدرك على الصحيحين للحاكم، ٦٥٢/٢، وهو موقوف على ابن عباس وفي سنده مقال، كما أشار بن حجر في فتح الباري، ٣٠٦/٤.

وأفضل الجميع نبينا محمد صلى الله عليه وسلم الذي أخبر أنه كان يرعى بالأجرة لأهل مكة، ففي صحيح البخاري قال صلى الله عليه وسلم: (ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم، فقال أصحابه وأنت؟ فقال: نعم كنت أرها على قراريط لأهل مكة)<sup>(١)</sup>.

وعمل ﷺ أجيراً عند خديجة بنت خويلد وسافر بتجارها إلى الشام<sup>(٢)</sup>.

هذه نماذج راقية ترسخ الإيمان بشرف العمل، ما دام العمل مباحاً في شرع الله تعالى، ودرجة شرفه تتحدد بمقدار نفعه لصاحبه وللآخرين، ونفعه في الدنيا والآخرة، فأشرف الأعمال ما حقق المصلحة لصاحبه وللآخرين في الدنيا والآخرة، وأدناها ما حقق نفعاً لصاحبه في الدنيا فقط، والنية تحول العمل العادي إلى عبادة، وفي ذلك يقول النبي صلى الله عليه وسلم: (خير الكسب كسب يد العامل إذا نصح)<sup>(٣)</sup>، يعني (بأن عمَلَ إِتْقَانٍ وإِحْسَانٍ، متجنباً الغش، وافياً بحق،

---

(١) أخرجه البخاري من حديث أبي هريرة، كتاب الإجارة، باب استئجار الرجل الصالح ٧٨٩/٢، ومعنى قراريط كل شاة بقيراط، وهو جزء من الدينار أو الدرهم، انظر فتح الباري، ٤/٤٤١.

(٢) انظر سير أعلام النبلاء، ٥٣/١٤، والاستيعاب في معرفة الأصحاب، ٣٥/١.

(٣) أخرجه أحمد في مسنده من حديث أبي هريرة، ٣٣٤/٢، وفي مجمع الزوائد، ٦١/٤، وقال رجاله ثقات.

ملتفتاً إلى مقدار الأجر، وبذلك يحصل الخير والبركة، وبنقيضه الشر والوبال<sup>(١)</sup>.

وحثنا ديننا العظيم على العمل والكسب الحلال فقال صلى الله عليه وسلم: (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده)<sup>(٢)</sup>.

وقال صلى الله عليه وسلم: (لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خير من أن يسأل أحداً فيعطيه أو يمنعه)<sup>(٣)</sup>.

والمقصود أن إيضاح شرف العمل ومنزلته للعامل والموظف، وبيان أن الكسب من خلاله عبادة إن صحت نيته وصلاح مسلكه؛ هذا سيؤدي إلى ترسيخ أخلاق العمل وتقوية ذلك؛ لأنه حيثئذ سيفعل ذلك بإخلاص واحتساب، ويستشعر الكرامة والشرف فيما يؤديه<sup>(٤)</sup>.

---

(١) فيض القدير، ٤٧٦/٣.

(٢) أخرجه البخاري من حديث المقدام، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده ٧٣٠/٢.

(٣) أخرجه البخاري من حديث أبي هريرة، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده ٧٣٠/٢.

(٤) انظر كلاماً حسناً عن شرف العمل في كتاب أخلاقيات العمل في ظلال القرآن والسنة، د/ زهير السباعي، ٥٧ - ٥٩.

## ٧- تقوية الرقابة الذاتية :

إن الرقابة الذاتية من أهم وأنفع الوسائل التي توجد الخلق القويم في العمل في غيره، وتكفل استمراريته التي من ثمارها الإتقان والجودة.

ويتم تكوين الرقابة الذاتية عبر طريق طويل من التربية والتوجيه والقُدوة والطيبة، والحث والتشجيع والتقدير، بحيث تصبح صفة (الرقابة الذاتية) صفة لها حضور اجتماعي فاعل ومؤثر في المجتمع، ومهما كانت قوة النظام والأحكام الجزائية والقضائية فإنها قليلة الجدوى مع انعدام مبدأ (الرقابة الذاتية).

من ذا الذي سيمنع موظفاً من أخذ الرشوة أو اختلاس مال الدولة أو الشركة أو المؤسسة، ما لم يكن هناك وازع داخلي من ذاته، وقد يكون هذا الوازع دينياً أو دنيوياً أو هما معاً، فقد يمتنع عن الكسب الحرام طاعة لله وامثالاً لأمره ورغبة في ثوابه وخشية من عقابه، وهذا هو (الوازع الإيماني) وهو أعظم وأكبر وأعمق مؤثر في الإنسان إرادة وعملاً، وقد يمتنع خوفاً من الفضيحة والعار الذي سيلحقه إذا اكتشف وعرف، وهذا هو (الوازع الاجتماعي) وهو مؤثر على قدر حساسية المجتمع وموقفه العام من أي خلق من الأخلاق.

وقد يمتنع لا خشية من الله ولا خوفاً من المجتمع، ولكنه يخاف من فعل الخطأ إمّا لأنه لم يتعود عليه أو لأن لديه قناعة بأن الكسب غير المشروع يورث القلق والكآبة والأمراض العضوية والنفسية ويتعب الضمير ونحو هذا.

وهذا هو (الوازع الشخصي-) ويمكن تسميته (الوازع الفطري) لأن الإنسان حينما يكذب أو يخون - مثلاً - يستجيب لجواذب الضعف البشري الذي يخالف الفطرة الإنسانية، وكذلك حينما يطيع الفاسدين ويجاريهم فإنه يخالف المبادئ الأخلاقية الحاكمة، كالصدق والأمانة والمسئولية.

ويمكننا - بوصفنا مسلمين - أن نوجد ونعزز وننمي مبدأ الرقابة الذاتية من خلال المزج بين العوامل كلها.

وأساس ذلك هو الإيمان بالله تعالى، والالتزام بأوامره والانتهاز عن نواهيه، وتصديق أخباره الواردة في الوحي الصحيح، فإن ذلك يولد (التقوى) التي هي (الوقاية) وحفظ النفس مما يؤذيها ويضرها في الدنيا والآخرة<sup>(١)</sup>.

فإذا وجدت (التقوى) في نفس المدير والموظف والعامل فإن الوازع الإيماني قد وجد؛ لأنه بذلك سيتجنب كل ما يؤدي

---

(١) انظر المفردات للراغب، ص ٥٣٠.

إلى الإثم من فعل أو ترك، وهذا لا يحصل إلا بامتنال أوامر الله واجتناب نواهيه، فهو يراقب الله قبل أن يراقبه المسئول عنه، ويخشى الله قبل أن يخشى اللوائح والأنظمة، ويرجو ثواب الله قبل أن يرجو المكافآت والتقدير الإدارية، ويسعى في وقاية نفسه من العذاب الدنيوي والأخروي، بفعل المأمور به، وترك المنهي عنه، وهذا الجانب أهم الجوانب التي يجب أن تستثمر في الخير والنفع والفائدة، ومنها: تثبيت الرقابة الذاتية في واقع نفوس العاملين والتي بها تقوم أخلاق العمل وتستقر أخلاقيات التعامل، ومن المشاهد أن الموظف المتصف بالصلاح والتقوى أكثر جدية وإتقاناً لعمله، في الغالب، وأشد بعداً عن الكسب المحرم والخلق الفاسد، وإنما يبدأ الفساد يتسرب إلى نفس الموظف الصالح حينما يضعف إيمانه وتقل تقواه، وتخفت درجة مراقبته لله تعالى، فتتصدع جدران المراقبة الذاتية، ويرحل الورع والاستقامة، ويحل مكانها الغفلة وانتهاك الحرمات.

وحينما تحصل التقوى، وتشيع في أفراد المجتمع، ينتشر معها (الوازع الاجتماعي) وبذلك تسود الأخلاق، وتصبح خلقاً اجتماعياً سائداً.

إن من أكبر عوامل الانحطاط عند المسلمين (تحول الإسلام في حياة كثير منهم من حقيقة إلى مجرد صورة) صورة تدين شخصي، أو تدين لفظي، أو مجرد شعارات وانتماءات شكلية، لا تستند إلى واقع ملموس.

وإذا كان الناس في الشرق والغرب قد وضعوا لحياتهم معايير (عملية) أو (نفعية) أو (عقود اجتماعية)، أو ما يعرف بـ (الأخلاق المدنية) فأنتجت جملة من أخلاق العمل، محترمة لديهم وذات اعتبار وأثر؛ فإن لدى المسلمين كل ما ذكر وأعظم منه، وأعمق أثراً وأكثر نفعاً، إنها (أخلاق القرآن) و (أخلاق خاتم المرسلين) صلى الله عليه وسلم و (أخلاق الصحابة الكرام) رضي الله عنهم الذي حولوا الأخلاق من الحيز النظري إلى الفعل التطبيقي، فكان ذلك المجتمع الراشد الكريم، وذلك الجيل المتميز الفريد.

والأخلاق الاجتماعية الموصولة بحبل الله والمستند إلى هدى الوحي الكريم لا شك أنها أخلاق عملية وذات نفع مشترك، وبها يحصل التعاقد الاجتماعي الواعي الراسخ، ومن خلالها تتكون الأخلاق المدنية الطاهرة الزاكية المتصلة بالإيمان الحقيقي.

وحينما تحصل التقوى وتعمق في النفوس يقوى (الوازع الفطري) وتعمق معاني القيم، ويصبح وجودها في أرض الواقع العملي غير مستغرب، بل يصبح الإخلال بها هو المستنكر.

والإنسان منذ صغره يمر بمراحل عديدة حتى يكبر، وخلال هذه المراحل تتشكل لديه (قائمة أخلاقية) فاضلة أو سافلة، تقوده إلى تبني مجموعة القيم التي تسيّر في الحياة، وتؤثر على أقواله وأعماله وعلاقاته، وحينما يواجه الإنسان أزمة أخلاقية أو اختباراً عملياً حينها تبرز قائمة الأخلاق لديه، وقائمة القيم المنبثقة منها، ويُمتحن ضميره بشكل مباشر، فإن كانت (رقابته الذاتية) راسخة وقوية ومتصلة بالإيمان والتقوى ومراقبة الله فسوف يتخذ القرار النابع من فهمه وذكائه وحكمته، وإن كانت رقابته الذاتية ضعيفة أو منحصرة في دائرة الخضوع للقوانين واللوائح والقرارات والجزاءات (فقط) فقد يتخذ القرار المتناسب مع موت الضمير.

الرقابة الذاتية الموصلة بالإيمان والتقوى ليست مجرد قضية وعظية، بل هي ممارسة عملية أثبتت جدواها، وهي التي جعلت من أبي بكر وعمر وعثمان وعلي رضي الله عنهم ومن سار على مسلكهم من ملوك المسلمين وأمرائهم نماذج مشرفة، تشع بضياؤها من وراء جدران القرون.



وفي العصر الحاضر عرف عن الشعب الياباني الجدية الذاتية في أداء الأعمال ومصدرها رسوخ مبدأ النزعة الذاتية، أي إثبات الذات من خلال العمل، وهو ما يعرف عندهم بالـ (YORUKI) فنتج عن ذلك الإتقان والجدية، والشغف بأداء العمل، وقلت نسبة الغياب، بل ظهرت فيهم ظاهرة التعلق المفرط بالعمل إلى الحد الذي جعل بعض العاملين لديهم يبقى ساعات عمل طويلة فوق المطلوب منه!!

أفلا نستطيع نحن المسلمين أن نوجد الأخلاقيات العملية ونحن نمتلك أضخم منجم أخلاقي إيماني عملي؟

## ٨- استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية لترسيخ أخلاقيات العمل.

لا بد من بناء (ثقافة أخلاقيات العمل) وبثها، واستعمال كافة الوسائل الممكنة لترسيخها وتعميقها في المجتمع، ومن تلك الوسائل:

أ- وضع رسائل موجزة، وشعارات وإعلانات في وسائل الإعلام، ولوحات الدعايات، والصحف والمجلات، تتضمن مبدأ أخلاقياً مرتبطاً بالعمل.

ب- وضع مادة أخلاقيات العمل من ضمن مناهج التعليم العام والجامعي.

ج- إقامة ندوات ومحاضرات ولقاءات في التجمعات العامة كالمخيمات ومراكز الأحياء، والتجمعات الخاصة كالمدارس والجامعات والشركات ونقابات المهن والتخصصات المختلفة.

د- إلزام جميع المؤسسات الخاصة والعامة بعمل حلقات نقاش، ومجموعات عمل خاصة بتطبيق أخلاقيات العمل، وتعديل سلوك المدراء والعاملين أو تقويمه.

هـ- دعم النظريات والمؤسسات والمؤلفات ووسائل الإعلام التي لها اهتمام خاص بأخلاقيات العمل تنظيراً أو تطبيقاً أو حماية.

و- إنشاء وتشجيع الجمعيات والمؤسسات المهتمة بنشر فضائل الأخلاق والدفاع عنها، على غرار جمعيات حماية البيئة، أو حماية المستهلك، وإتاحة المجال لها لمراقبة الأعمال في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.

ز- توجيه الإعلام لخدمة هذه القضية بأنواع مختلفة من الطرح.





## الخاتمة

بعد هذه الجولة الموجزة في قضية أخلاقيات العمل يتلخص البحث فيما يلي :

١ - الأخلاق صفة كامنة في النفس البشرية، ويعرف وجودها بظهور آثارها، التي تعد -في الوقت نفسه- دلائل ومؤشرات على الأخلاق في الذات الإنسانية، فالكلام دليل على أخلاق صاحبه، وكذلك السلوك العلمي، ولا يمكن إغفال المظهر الخارجي بوصفه مؤشراً على أخلاق صاحبه، ومثله الصحبة المختارة والصديق المتقى.

٢ - تتكون الأخلاق في الإنسان من جهتين، الأولى: الفطرة التي يُفطر عليها الإنسان، والثانية: الاكتساب، على أن الأخلاق الفطرية تنمو باكتساب ما يقويها وتذوي بالإهمال أو اكتساب ما يضادها.

٣ - الأخلاق في ذاتها ثابتة وليست نسبية، وهي في الإسلام مستقرة وليست مجرد وسيلة نفعية، وهي تشمل كل أنواع المعاملة، مع الله تعالى، ثم مع النفس ثم مع سائر الخلق .

٤- أخلاقيات العمل هي مجموعة من الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل، وهي تنقسم إلى عامة وخاصة.

٥- أخلاقيات العمل مهمة وضرورية لتحصيل تنمية صحيحة مطردة، ولكي تكون فعالة وذات أثر فلا بد من ربطها بالمفهوم الشامل للأخلاق وبمبدأ الثواب والعقاب الأخرى.

٦- هناك فرق بين النظرة الغربية لأخلاق العمل، وما هو موجود في الشريعة الإسلامية، كما أن هناك أوجه اشتراك.

٧- آثار أخلاقيات العمل في الواقع موجودة يشهد بذلك نصوص شرعية، ونماذج واقعية، وأحداث حاصلة، وتوصيات كثيرة من منظري الإدارة وفلاسفتها.

٨- الأخلاقيات الأساسية التي لا بد منها في أي مهنة أو عمل هي القوة والأمانة والعلم والحفظ، وبينهما وشائج قوية وروابط وصلات متينة، ولتوافرها كلها أو بعضها تأثيرات واضحة في الوظائف والأعمال والمهن، كما أن لأضدادها تأثيرات سلبية كبيرة على الأعمال .

٩- هناك أخلاقيات تختص بأعمال ووظائف معينة، إذ لكل مهنة ووظيفة أخلاقيات معينة تتلاءم مع طبيعة تلك المهنة أو الوظيفة.

١٠- أخلاقيات العمل لا توجد من تلقاء نفسها، بل لابد من العمل لإيجاد المفقود منها، وتنمية الإيجابي الموجود، وهذا يعتمد على مدى رسوخ (ثقافة التنفيذ) وزوال الإرجاء الأخلاقي الذي أدى إلى وجود آثار سلبية في حياة المسلمين.

١١- وضع جملة من المقترحات المساعدة على تطبيق أخلاقيات العمل وتنفيذها في الواقع العملي، وهي مقترحات علمية معرفية، ومقترحات عملية تطبيقية.

وبعد هذا كله يمكن الخلوص إلى أن من الأهمية بمكان الاهتمام بأخلاقيات العمل، فإذا كانت في المجتمع والأمة همة فلا توقف دون الوصول إلى القمة، وأخلاقيات العمل إحدى المحركات الأساسية لذلك.

والكلمات والشعارات وحدها لا توصل إلى المطلوب، واللوائح والعقوبات لا تحقق المقصود، وأقصر إجابة عن أي سؤال هي (العمل)، وأخلاقيات العمل ليست مجرد مدونات

ومناهج دراسية، وليست مجرد أحاديث وعظية، إنها مع كل ذلك وقبله تطبيقات عملية، نستطيع بها تحويل أخلاقيات العمل إلى حاجة داخلية لدى العاملين، ونقل معايير أخلاق المهنة من الإطار التنظيري إلى الإطار العملي التطبيقي، ومهما حاول قادة المجتمع والمدراء والمفكرون والمنظرون الحديث عن أخلاقيات العمل فإنها ستبقى محصورة في الدائرة النظرية ما لم يجد الناس في كبرائهم ومدرائهم ووجهائهم وعلمائهم وسائر النخب النماذج الحقيقية لتلك الأخلاق.

إذا كانت هناك جدية في البحث عن (التنمية) و (النهضة) و (الإنجاز) و (الجودة الشاملة) و (التطور) و (الرقى) فلا مناص من إيجاد برامج عمل تنفيذية وممارسات تطبيقية يمارسها كبار الموظفين قبل صغارهم، إنه الالتزام الفعال وليست السلطة هو ما يولد الكفاءة والإنجاز والإتقان والنتائج الإيجابية .

وكما أنه ليست هناك وصفة سحرية كاملة الأوصاف في عالم الإدارة والسلوك البشري؛ فالأمر كذلك فيما يتعلق بأخلاق العمل، وبالأخلاق عموماً، وهذا يقتضي التجديد والتفاعل الدائم والطموح والابتكار والتحفيز؛ لإخراج قضية

أخلاقيات العلم من حيز اللامبالاة إلى حيز الاهتمام، ثم إلى حيز التطبيق والممارسة، وما يدعم ذلك، وهذا ما فعلته جميع البلدان الغنية والقوية، حيث تمكنت من خلال الثقافة والتعليم والإعلام والقيادات السياسية والاجتماعية والفكرية من تشكيل اتجاهات ومبادئ أخلاقية ذات أثر كبير في العمل (حباً واثقاً وإنجازاً) ومنها (تحمل المسؤولية) و(حفظ الأمانة) و(حب العمل) و(احترام حقوق الناس) و(تقدير قيمة الوقت) و(مراقبة المدراء والرؤساء ومحاسبتهم) و(العدل الحقيقي بين الجميع) و(احترام النظام).

إن دول العالم النامي وبلدان ما يعرف بالعالم الثالث، لديهم فقر في تلك المبادئ، وعوز شديد في تطبيقها، ولذلك - ولغيره من الأسباب - بقيت دولاً فقيرة، رغم أن من بينها دولاً غنية في مواردها الطبيعية أو في كثافتها السكانية، أو في مواقعها الجغرافية؛ إن من أسباب ضعف تلك الدول افتقارها إلى المبادئ التي تجعل من الدولة مؤسسة أخلاقية رفيعة المستوى، إذ الأخلاق هي أساس نظام الدولة والمؤسسة والمنظمة، وليس العكس؛ لأن الأخلاق موضوعية وثابتة ومستمرة، وليست نسبية أو انطباعية في حين أن النظام يمكن تغييره أو إلغاؤه



أو تعديله، أو إحلال نظام آخر مكانه، أما الأخلاق فلا بديل لها سوى الأخلاق ذاتها.

وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

\*\*\*

## ملحق رقم (١) هل أنت موظف أمين؟

يعتقد معظم الموظفين، بل ومعظم الناس، أنهم يتمتعون بدرجة عالية من الأمانة في العمل، فالموظفون كغيرهم من الناس يعيرون على رجال السياسة والإعلام وكبار الموظفين الرسميين تناقضهم مع أنفسهم، معتقدين أنهم لو أمسكوا بزمام الأمور ودفة القيادة سيكونون أكثر مصداقية عن غيرهم.

نشرت مجلة (ريدرز دايجست) تحقيقاً مثيراً استطلعت فيه آراء حوالي ٣٠٠٠ شخص، طرحت عليهم ١٣ سؤالاً عن الأمانة الشخصية والمهنية، وكانت المفاجأة أن ٣٩ شخصاً فقط أكدوا أنهم لم يقتربوا أياً من المخالفات الأخلاقية التي تم سؤالهم عنها.

٣٦٪ من أفراد العينة اعترفوا بأنهم اتصلوا بمكاتبهم وطلبوا إجازات مرضية مع أنهم كانوا في تمام الصحة والعافية، بينما اعترف ٧١٪ من الذكور و ٦١٪ من الإناث أنهم أخذوا مواد ومستلزمات مكتبية من أماكن عملهم دون استئذان.

ودافع بعض الموظفين عن هذا السلوك معتبرين المستلزمات المكتبية خاصة الأقلام والأدوات الخفيفة حقاً مشروعاً لهم؛ لأن كل الناس يفعلون ذلك، في حين أن ٣٥٪

من أفراد العينة (متوسط نسبتي الرجال والنساء) أكدوا أنهم لم ولن يفعلوا ذلك أبداً.

بين الاستطلاع أيضاً أن الموظفين أكثر أمانة تجاه زملائهم منهم تجاه رؤسائهم وأصحاب أعمالهم، ١٣٪ منهم فقط ارتكبوا أخطاء وحاولوا التنصل منها بإلقائها على عاتق زملائهم.

ما يثير الدهشة حقاً هو أن أكثر من ١٪ قليلاً، أو بالتحديد ١٣ من بين كل ١٠٠٠ موظف أكدوا أنهم يتمتعون بأمانة ونزاهة مطلقة، وأنهم لم ولن يخونوا وظائفهم وأماناتهم أبداً... إننا ندعوك أن تجيب عن أسئلة الاستطلاع...، ومهما تكن إجاباتك فمن الصعب اعتبار الأمانة الوظيفية مسألة نسبية، فإما أن يكون الإنسان أميناً أو لا يكون، نرجو أن تكون واحداً من الواحد بالمائة الذين لم يخونوا عملهم لأن ضمائرهم لم تخنهم<sup>(١)</sup>.

\*\*\*

---

(١) مقال افتتاحي للأستاذ نسيم الصمادي للعدد ٢٥ من المختار الإداري (شعاع) في يناير ٢٠٠٥.

## ملحق رقم (٢)

### استطلاع بعنوان: هل أنت موظف أمين؟

يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية (بنعم أو لا) وبسرعة وفور قراءة كل سؤال دون توقف أو انتظار أو محاولة اختيار:

- ١- هل اتصلت بالمكتب مدعياً المرض، بينما كنت في حالة بدنية جيدة، ولم يكن قرار الغياب لأسباب صحية؟
- ٢- هل أخذت أقلاماً وأدوات من مكتبك لمجرد توفرها وكثرتها وسهولة الحصول عليها وظنك أن الآخرين يفعلون ذلك؟
- ٣- هل أخذت شيئاً ثميناً من مكتبك لأنك كنت أو أحد معارفك بحاجة ماسة له ولم تكن تملك المال الكافي لشرائه؟
- ٤- هل تستخدم هواتف المكتب والبريد الإلكتروني الخاص بالعمل في اتصالات وأعمال شخصية؟
- ٥- هل تستخدم الإنترنت في الحوار ولأغراض الترفيه أثناء ساعات العمل الرسمي؟
- ٦- هل أضفت معلومات غير صحيحة لسيرتك الذاتية لأنك تعرف أنها ستساعدك في الحصول على الوظيفة المطلوبة؟
- ٧- هل عطلت أو أتلفت أو تلكت في إصلاح أحد الأجهزة أو البرامج أو تأخرت في حل إحدى المشكلات نكاية بمديرك المباشر، أو بصاحب العمل؟

- ٨- هل تنصت أو استرقت السمع أو عبثت في ملفات ووثائق الآخرين لمجرد الفضول أو للحصول على معلومات سرية؟
- ٩- هل وشيت بزميل أو نقلت معلومات غير صحيحة أو غيرت في أحد التقارير لتحقيق ميزة شخصية؟
- ١٠- هل ارتكبت خطأ في أحد الأعمال أو مع أحد العملاء أو الزملاء أو أتلفت شيئاً ثم حاولت تغطية الموقف أو إخفاء الحقيقة حتى لا تثير غضب مديرك أو لتفادي الخصم أو الغرامة؟
- ١١- هل سئلت سؤالاً أو طلبت منك معلومات هامة ولم تقدمها أو أنكرت معرفتك بها، أو قدمتها منقوصة لأنك تظن أن معرفتك الفنية والعلمية قيمة وليس من حق الآخرين معرفة كل ما تعرف؟
- ١٢- هل تكذب على زملائك مدعياً أو متخيلاً أو مستغلاً علاقتك بأحد المديرين أو الرسميين؟
- ١٣- هل تجد نفسك أحياناً غير متفق أو مقتنع بما يقوله أحد المديرين أو المتحدثين في الاجتماعات ومع ذلك توافقه على ما يقول وتبدي إعجابك وتنهض مصفقاً عندما يصفق الآخرون.

## فهرس المرجع

م	اسم المرجع
١	الأجوبة المرضية فيما سئل السخاوي عنه من الأحاديث النبوية، محمد بن عبدالرحمن السخاوي - تحقيق: محمد إسحاق محمد دار الراية - الرياض - ط ١ - سنة الطبع: ١٤١٨هـ
٢	الأحاديث المختارة - للضيء المقدسي أبو عبدالله محمد بن عبدالواحد، تحقيق عبدالملك بن عبدالله بن دهيش، مكتبة النهضة الحديثة - مكة، ط ١، عام ١٤١٠
٣	الأخلاق الإسلامية وأسسها، عبدالرحمن حبنكة الميداني، دار القلم - دمشق، ط ٣ سنة الطبع ١٤١٣
٤	الأخلاق الفاضلة، قواعد ومنطلقات لاكتسابها، عبدالله بن ضيف الله الرحيلي، ط ١ عام ١٤١٧
٥	أخلاقنا الاجتماعية، مصطفى السباعي، المكتب الاسلامي، دمشق، بيروت، ط ٣ عام ١٣٩٣
٦	أخلاقيات العمل في ظلال القرآن والسنة، زهير أحمد السباعي، سنة الطبع ١٤٢٤
٧	الأدب المفرد - محمد بن إسماعيل البخاري - تحقيق محمد فؤاد عبدالباقي، دار البشائر الإسلامية - بيروت، ط ١٤٠٩

م	اسم المرجع
٨	الإصابة في تمييز الصحابة - أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، تحقيق علي محمد البجاوي، دار الجليل - بيروت، ط ١، عام ١٤١٢
٩	إغاثة اللفهان من مصائد الشيطان، لابن قيم الجوزية محمد بن أبي بكر، تحقيق محمد حامد الفقي، دار المعرفة - بيروت، ط ٢، عام ١٣٩٥
١٠	بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع لأبي بكر بن مسعود الكاساني، دار الكتاب العربي-بيروت، ط ٢ عام ١٤٠٢
١١	بدائع الفوائد، لابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر، تحقيق هشام عبد العزيز عطا وآخرون، مكتبة نزار مصطفى الباز - مكة، ط ١، عام ١٤١٦
١٢	الترغيب والترهيب، لعبد العظيم بن عبد القوي المنذري، تحقيق إبراهيم شمس الدين، دار الكتب العلمية-بيروت، ط ١ عام ١٤١٧
١٣	التعريفات - علي بن محمد الجرجاني، دار الباز - مكة، دار الكتب العلمية-بيروت، ط ١، عام ١٤٠٣
١٤	تفسير ابن كثير المعروف ب: تفسير القرآن العظيم لابن كثير إسماعيل بن عمر، دار الفكر - بيروت، نشر عام ١٤٠١
١٥	تفسير القرطبي - محمد بن جرير بن يزيد الطبري، دار الفكر - بيروت، طبعة عام ١٤٠٥

م	اسم المرجع
١٦	التوقيف على مهمات التعاريف - محمد عبدالرؤوف المناوي، تحقيق محمد رضوان الداية، دار الفكر المعاصر - بيروت، دمشق، ط ١، عام ١٤١٠
١٧	جامع العلوم والحكم، لأبي الفرج عبدالرحمن بن أحمد بن رجب الحنبلي، دار المعرفة، بيروت، ط ١، عام ١٤٠٨
١٨	الجواب الكافي لمن سأل عن الدواء الشافي - لابن قيم الجوزية محمد بن أبي بكر، دار الكتب العلمية - بيروت
١٩	حلية الأولياء، لأبي نعيم الأصبهاني، دار الكتاب العربي - بيروت، ط ٤ عام ١٤٠٥
٢٠	خلاصات نشرة نصف شهرية تصدر عن الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع) القاهرة، ورئيس تحريرها نسيم الصمادي
٢١	ذخيرة الحفاظ المخرج على الحروف والألفاظ لابن القسيران محمد بن طاهر، تحقيق عبد الرحمن بن عبد الجبار الفريوائي، دار السلف - ط ١ عام ١٤١٦
٢٢	روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني لمحمود بن شكري الألوسي الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت - الطبعة: بدون - سنة الطبع: بدون
٢٣	روضة العقلاء ونزهة الفضلاء لمحمد بن حبان البستي، تحقيق محمد بن محي الدين عبدالحميد، دار الكتب العلمية - بيروت



م	اسم المرجع
٢٤	زاد المعاد في هدي خير العباد - لابن قيم الجوزية محمد بن أبي بكر، تحقيق شعيب الأرناؤوط وعبدالقادر الأرناؤوط، مؤسسة الرسالة - بيروت، ط ١٤، عام ١٤٠٧
٢٥	سلسلة الأحاديث الصحيحة لمحمد ناصر الدين الألباني، مكتبة المعارف، ط ١
٢٦	سنن ابن ماجه - محمد بن يزيد بن ماجه، تحقيق محمد فؤاد عبدالباقى، دار الفكر، بيروت
٢٧	سنن أبي داود لسليمان بن الأشعث، أبو داود السجستاني، تحقيق محمد محي الدين عبدالحميد، دار الفكر - بيروت
٢٨	سنن البيهقي الكبرى - أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، تحقيق محمد عبدالقادر عطا، مكتبة دار الباز - مكة، عام ١٤١٤
٢٩	سنن الترمذي - محمد بن عيسى أبو عيسى الترمذي، تحقيق أحمد شاکر وآخرون، دار إحياء التراث العربي - بيروت
٣٠	سنن النسائي لأحمد بن شعيب النسائي، تحقيق عبدالفتاح أبو غدة، مكتبة المطبوعات الإسلامية - حلب، ط ٢، عام ١٤٠٦
٣١	السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية لشيخ الإسلام أحمد بن تيمية، طبعة دار المعرفة
٣٢	سير أعلام النبلاء للذهبي محمد بن أحمد، تحقيق شعيب الأرناؤوط، مؤسسة الرسالة - بيروت، ط ٢، عام ١٤٠٢
٣٣	السييل الجرار المتدفق على حدائق الأزهار لمحمد بن علي

م	اسم المرجع
	الشوكاني، تحقيق محمود بن ابراهيم زايد، دار الكتب العلمية - بيروت ط ١ عام ١٤٠٥
٣٤	شرح النووي لصحيح مسلم أبو زكريا يحيى بن شرف النووي، دار إحياء التراث العربي - بيروت، ط ٢، عام ١٣٩٢
٣٥	شرح منتهى الإرادات، لمنصور البهوتي الحنبلي، تحقيق عبدالله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة - بيروت، ط ١ عام ١٤٢١
٣٦	شعب الإيمان - أبو بكر أحمد بن الحسين البيهقي، تحقيق محمد السعيد بسيوني زغلول، دار الكتب العلمية - بيروت، ط ١، عام ١٤١٠
٣٧	شفاء العليل في مسائل القضاء والقدر والحكمة والتعليل، لابن قيم الجوزية محمد بن أبي بكر، تحقيق محمد بدر الدين الحلبي، دار الفكر - بيروت، عام ١٣٩٨
٣٨	صحيح الأدب المفرد، لمحمد ناصر الدين الألباني، دار الصديق، ط ١ عام ١٤١٤
٣٩	صحيح البخاري - محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق مصطفى البغا، دار ابن كثير، اليمامة - بيروت، ط ٣، عام ١٤٠٧
٤٠	صحيح الترغيب والترهيب، لمحمد ناصر الدين الألباني، مكتبة المعارف، ط ١ عام ١٤٢١
٤١	صحيح الجامع الصغير، لمحمد ناصر الدين الألباني، المكتب الاسلامي - بيروت، ط ٣ عام ١٤٠٨

م	اسم المرجع
٤٢	صحيح بن حبان، محمد بن حبان البستي، تحقيق شعيب الأرناؤوط، مؤسسة الرسالة - بيروت، ط ٢، عام ١٤١٤
٤٣	صحيح سنن أبي داود، لمحمد ناصر الدين الألباني، المكتب الاسلامي - بيروت، ط ١ عام ١٤٠٧
٤٤	صحيح سنن النسائي، لمحمد ناصر الدين الألباني، مكتب الترية العربي لدول الخليج، ط ١ عام ١٤٠٧
٤٥	صحيح سنن بن ماجة، لمحمد ناصر الدين الألباني، المكتب الاسلامي - بيروت، ط ١ عام ١٤٠٧
٤٦	صحيح مسلم - مسلم بن الحجاج القشيري، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي - بيروت
٤٧	ضعيف الترغيب والترهيب، لمحمد ناصر الدين الألباني، مكتبة المعارف الرياض، ط ١ عام ١٤٢١
٤٨	طريق الهجرتين وباب السعادتين - لابن قيم الجوزية محمد بن أبي بكر، تحقيق عمر بن محمود أبو عمر، دار ابن القيم - الدمام، ط ٢، عام ١٤١٤
٤٩	عدة الصابرين وذخيرة الشاكرين - لابن قيم الجوزية - محمد بن أبي بكر، تحقيق زكريا علي يوسف، دار الكتب العلمية - بيروت
٥٠	غاية المرام في تخريج أحاديث الحلال والحرام، لمحمد ناصر الدين الألباني، المكتب الاسلامي - بيروت، ط ١ عام ١٤٠٠
٥١	الفتاوى السعدية، لعبد الرحمن بن ناصر السعدي، مكتبة

م	اسم المرجع
	المعارف-الرياض، ط ٢ عام ١٤٠٢
٥٢	فتاوى ورسائل الشيخ محمد بن إبراهيم آل الشيخ، جمع وتحقيق محمد بن عبدالرحمن بن قاسم، مطبعة الحكومة بمكة المكرمة ط ١ عام ١٣٩٩
٥٣	فتح الباري بشرح صحيح البخاري لابن حجر العسقلاني، تصحيح وتعليق عبدالعزيز بن باز، نشر إدارة البحوث العلمية والإفتاء - الرياض
٥٤	فتح القدير الجامع بين فني الرواية والدراية من علم التفسير للشوكان محمد بن علي، دار المعرفة - بيروت
٥٥	الفردوس بمأثور الخطاب، لأبي شجاع شيويه الديلمي الهمذاني، تحقيق السعيد بن بسيوني زغلول، دار الكتب العلمية - بيروت، ط ١ عام ١٩٨٦
٥٦	فصول من الأخلاق الإسلامية في ضوء الكتاب والسنة، عبدالله بن سيف الأزدي - خوارزم العلمية للنشر - جدة طبع سنة ١٤٢٦
٥٧	الفوائد - لابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر، دار الكتب العلمية - بيروت، ط ٢، عام ١٣٩٣
٥٨	في ظلال القرآن، سيد قطب، دار الشروق، بيروت، القاهرة، ط ٧ عام ١٣٩٨
٥٩	كشف الخفاء ومزيل الإلباس عما اشتهر من الأحاديث على ألسنة

م	اسم المرجع
	الناس - إسماعيل بن محمد الجلووني - تحقيق أحمد القلاش، مؤسسة الرسالة - بيروت، ط ٤، سنة ١٤٠٥
٦٠	الكليات - لأبي البقاء أيوب بن موسى الكفوي، عناية عدنان درويش ومحمد المصري، مؤسسة الرسالة - بيروت، ط ١، عام ١٤١٢
٦١	لمحات في فن القيادة، ج. كورتوا، تعريب المقدم الهيثم الأيوبي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر - بيروت، ط ٣ عام ١٩٨٦ م
٦٢	مجمع الزوائد ومنبع الفوائد للهيتمي - نور الدين علي بن أبي بكر، دار الكتاب العربي - بيروت، ط ٣، عام ١٤٠٢
٦٣	مجموع فتاوى شيخ الإسلام بن تيمية، جمع وترتيب عبدالرحمن بن محمد بن قاسم وابنه محمد، نشر إدارة البحوث العلمية والإفتاء بالرياض، عام ١٣٩٨
٦٤	المختار الإداري، نشرة إدارية شهرية، تصدر عن الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع) - القاهرة - رئيس التحرير نسيم الصبادي
٦٥	مختصر المقاصد الحسنة في بيان الأحاديث المشتهرة على الألسنة للزرقاني محمد بن عبد الباقي، تحقيق محمد لطفي الصباغ، المكتب الإسلامي - بيروت ط ٣ عام ١٤٠٣
٦٦	مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين - لابن قيم

م	اسم المرجع
	الجوزية محمد بن أبي بكر، تحقيق محمد حامد الفقي، دار الكتب العلمية - بيروت، ط ٢، عام ١٣٩٣
٦٧	المستدرك على الصحيحين للحاكم محمد بن عبدالله النيسابوري، تحقيق مصطفى القارء عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، ط ١، عام ١٤١١
٦٨	مسند أحمد، لأحمد بن حنبل الشيباني، مؤسسة قرطبة - مصر
٦٩	مسند الإمام أحمد بتعليق أحمد شاكر، دار المعارف، مصر، ط ٤ عام ١٣٧٣
٧٠	مسند علي بن أبي طالب (تهذيب الآثار)، لابن جرير الطبري، تحقيق محمود محمد شاكر، الناشر: بدون - الطبعة: بدون - سنة الطبع: بدون
٧١	معجم مصطلحات عصر العولمة، إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، الدار الثقافية للنشر، ط ١ عام ١٤٢٥
٧٢	معجم الطبراني الأوسط، أبو القاسم سليمان بن أحمد الطبراني، تحقيق طارق بن عوض الله وآخر، دار الحرمين - القاهرة، طبعة سنة ١٤١٥
٧٣	المعلقات السبع ضمن (مجموع مهمات المتون) لمجموعة من المؤلفين، دار الفكر، مصر، ط ٤ عام ١٣٦٩
٧٤	المفردات في غريب القرآن للراغب الأصفهاني، تحقيق محمد سيد كيلاني، دار المعرفة - بيروت

م	اسم المرجع
٧٥	الموطأ للإمام مالك - مالك بن أنس الأصبحي، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي - مصر
٧٦	ميزان الاعتدال في نقد الرجال للذهبي محمد بن أحمد بن قايماز، تحقيق علي محمد معوض وعادل أحمد عبدالمجود، دار الكتب العلمية - بيروت، ط ١، عام ١٩٩٥
٧٧	نظرة النعيم في مطارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، إعداد مجموعة من المختصين بإشراف صالح بن حميد وعبدالرحمن بن ملوح، دار الوسيلة للنشر - جدة، ط ١ عام ١٤١٨
٧٨	الوجيز في أخلاقيات العمل، أحمد بن داود المزجاجي، خوارزم العلمية للنشر - جدة سنة الطبع ١٤٢٩

## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٥	المقدمة
١١	الفصل الأول: الأخلاق تعريفها ومؤشراتها ومصدرها ومكانتها
١١	المبحث الأول: تعريف الأخلاق
١١	- شرح التعريف
١٢	- الفرق بين الخلق والتخلق
١٢	- الأخلاق كامنة في النفس ويعرف وجودها بظهور آثارها
١٤	المبحث الثاني: أدلة ومؤشرات الأخلاق
١٤	الأول: الكلام دليل على أخلاق صاحبه
١٦	الثاني: السلوك العملي دليل على أخلاق صاحبه
١٧	الثالث: المظهر الخارجي مؤشر على أخلاق صاحبه
١٨	الرابع: الصاحب والصديق
٢١	المبحث الثالث: مصدر الأخلاق، وهل هي فطرية



الموضوع	الصفحة
أم كسبية	
- هل الأخلاق فطرية أم مكتسبة؟	٢١
- أدلة أن بعض الأخلاق فطري	٢١
- أدلة أن بعض الأخلاق مكتسب	٢٣
- الجمع بين كون الأخلاق فطرية ومكتسبة	٢٤
- كيف تنمو الأخلاق الفطرية وكيف تذوي	٢٦
- علاقة الأخلاق بمكونات الإنسان الأساسية (العقل واللسان والجوارح)	٢٧
المبحث الرابع: مكانة الأخلاق، وهل هي ثابتة أم نسبية؟	٢٨
- هل الأخلاق في ذاتها ثابتة أم نسبية؟	٢٩
- الفلسفة الغربية للأخلاق (برغماتية/ نفعية، نسبية)	٢٩
- الأخلاق في الإسلام ثابتة مستقرة وليست مجرد وسيلة نفعية	٣٠
- الأخلاق في الإسلام أوسع مما هو متعارف عليه بين الناس	٣٢

الموضوع	الصفحة
- الأخلاق في الإسلام تشتمل على كل أنواع المعاملة مع الرب ثم مع النفس ثم مع الخلق	٣٢
الفصل الثاني: أخلاقيات العمل: ماهيتها وأهميتها وآثارها في الواقع	٣٣
المبحث الأول: ماهي أخلاقيات العمل؟	٣٣
- أخلاقيات العمل عامة وخاصة	٣٣
- ربط أخلاقيات العمل بالمفهوم الشامل للأخلاق	٣٤
- ربط أخلاقيات العمل بمبدأ الثواب والعقاب الأخروي	٣٤
المبحث الثاني: أهمية أخلاقيات العمل	٣٥
- الاهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها من أهم أسباب التنمية	٣٥
- المهارات الإدارية التدريبية لا تغني عن الأخلاق	٣٥
- التفات منظري ومفكري الإدارة الغربيين إلى مفهوم أخلاق العمل	٣٦

الموضوع	الصفحة
- جناية الفلسفة النفعية على أخلاق العمل	٣٧
- الفرق بين النظرة الغربية لأخلاق العمل والنظرة الإسلامية	٤١
- أوجه الاشتراك بين النظرتين الإسلامية والغربية لأخلاقيات العمل	٤١
المبحث الثالث: آثار أخلاقيات العمل في الواقع	٤٣
- كل ذي عقل سليم يمكنه إدراك الآثار الإيجابية للأخلاق الحسنة	٤٣
- لماذا مع وجود ثروة ضخمة من النصوص الأخلاقية في الإسلام نرى أزمات أخلاقية في مجال الأعمال	٤٤
- تحذير النبي صلى الله عليه وسلم من الفساد الإداري وإخباره أن ذلك من علامات الساعة	٤٤
- تنصيب غير المؤهلين أزمة أخلاقية كبيرة	٤٥
- تحذير النبي صلى الله عليه وسلم من شيوع الرذائل الأخلاقية وبيان أثرها المدمر	٤٦

الموضوع	الصفحة
للأعمال والمجتمع	
- مسؤولية النخب والقيادات الفكرية والإدارية	٤٦
- وجود نماذج أخلاقية مضيئة، وأثرهم الإيجابي رغم ما يتعرضون له من مضايقات	٤٧
- تنبيه الغربيين للآثار الكبيرة التي تشكلها الانتهاكات الأخلاقية في العمل ومقاومتهم لذلك	٤٨
- أمثلة للشركات الغربية الكبيرة التي انهارت بسبب الممارسات الأخلاقية الفاسدة	٥١
- قبل القانون تأتي الأخلاق	٥٢
- الغربيون مع إتقانهم وانجازهم جعلوا إهمال أخلاقيات العمل من الأسباب التي لا بد من تلافيه	٥٢
الفصل الثالث: الأخلاقيات الأساسية التي لا بد توفرها في أي مهنة أو عمل	٥٣
- لمحة عن الأخلاق الأساسية والأخلاق	٥٣

الموضوع	الصفحة
المختصة بأعمال معينة	
المبحث الأول: أصول أخلاقيات العمل، وبيان أهميتها وترابطها وهي (الحفظ والعلم والقوة والأمانة)	٥٤
- أدلة تؤكد أهمية الأخلاق الأربعة في ميدان الأعمال	٥٥
- تضمنها معرفة الواجب والقيام به وحفظ الحقوق وأدائها	٥٧
- تضمنها العدل مع النفس والآخرين، وتحمل المسؤولية	٥٧
- تناولها للسلوك الفردي والاجتماعي	٥٨
- استنادها إلى المبادئ الكبرى (الحق والخير والجمال)	٥٨
- كونها من أصول الأخلاق في الإسلام	٥٨
- أثرها في تكوين الخريطة الأخلاقية العملية	٦٠
- رسم بياني يوضح الأخلاق الأربعة ومدى ترابطها وتأثيرها	٦١

الموضوع	الصفحة
١ - من يمتلك القوة والأمانة	٦٧
٢ - من يمتلك القوة وأمانته ضعيفة	٦٨
٣ - من يمتلك الأمانة وهو ضعيف القوة	٦٨
٤ - من يفقد القوة والأمانة	٧٠
- إيضاح التلازم بين خلقي الحفظ والعلم وأثر ذلك في العمل	٧١
- معنى الحفيظ ومعنى العليم إجمالاً	٧١
- رسم يبين أقسام العاملين بالنسبة لخلقي الحفظ والعلم	٧١
١ - الحفيظ العليم من لديه خلق الحفظ وخلق العلم	٧١
٢ - الحفيظ غير العليم	٧٢
٣ - العليم غير الحفيظ	٧٣
٤ - لا عليم ولا حفيظ	٧٣
- بعد بيان أهمية الأخلاق الأربعة إجمالاً يأتي شيء من التفصيل لكل واحد منها على حدة	٧٣
المبحث الثاني: خلق الحفظ: معناه وأثره في مجال	٧١

الموضوع	الصفحة
الأعمال والإدارة والمهن	
- علاقة خلق الحفظ بمصطلح المسؤولية	٧٤
- الحفيظ في القرآن جاء بمعنيين خاص وعام وعلاقة ذلك بالعمل	٧٥
- بعض صفات الإداري والعامل الحفيظ وأثر ذلك في النهضة	٧٧
- أمثلة من التراث على تأثيرها الإيجابي لهذا الخلق في حياة الأمة الإسلامية	٧٧
- ما يضاد خلق الحفظ	٧٧
المبحث الثالث: خلق العلم: المقصود به في مجال أخلاقيات العمل، وبيان منزلته وأهميته	٧٨
- والعلم في مجال الأعمال نوعان (نظري يُتَعَلَّم، وعملي يُكْتَسَب)	٧٨
- القيام بمهنة لا يتقنها الشخص ضرب من الخداع والسرقة والاحتيال	٧٩
- العلم أساس الضبط والإتقان والنجاح	٧٩
- الجهل أصل لتدمير الأعمال وبوار الديار	٨٠

الموضوع	الصفحة
وحلول الفساد	
- الأمم المتقدمة لا تسند الأعمال إلا إلى من لديه علم ودراية وفهم	٨١
- تحذير النبي صلى الله عليه وسلم من تولية الجاهل لأنها مصيبة أخلاقية مدمرة	٨١
- أقسام الجهلة وأثرهم في إفساد الإدارات والأعمال والمؤسسات	٨٢
- ثلاث آيات تبين أهمية العلم في ميدان العمل ومنزلته في أخلاقيات أية مهنة	٨٣
- ما يناسب خلق العلم أو يندرج تحتها من أخلاق وصفات	٨٥
- ما يضاد خلق العلم	٨٥
المبحث الرابع: خلق القوة : معناه ومرتكزاته، وعلاقته بالوظائف والأعمال	٨٦
- القوة تقوم على ركنين الإرادة والقدرة، وبيان ما يضادها	٨٦
- القوة المطلوبة في الأعمال هي القدرة التي	٨٨



الموضوع	الصفحة
معها حكمة	
- المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف	٨٨
- القوة في الوظائف والأعمال تختلف باختلاف الأعمال والمهات	٨٩
- الإنسان الصالح الطيب لا يصلح للولايات إذا كان ضعيفاً	٨٩
- إدارة النبي صلى الله عليه وسلم تقوم على اختيار صاحب القوة والجدارة في كل مهمة وعمل	٩٠
- من أدلة القرآن على أهمية خلق القوة	٩١
- ما يناسب خلق القوة أو يندرج تحتها	٩٤
- ما يضاد خلق القوة	٩٤
المبحث الخامس: خلق الأمانة: معناه وأهميته، وآثاره الكبرى في الولايات والوظائف والأعمال المختلفة	٩٥
- الأمانة تشتمل على معان عديدة يجمعها أمران ١ - رعاية الحقوق ٢ - أداء الحقوق	٩٥

الموضوع	الصفحة
على الوجه الصحيح	
١ - معنى راعية الحقوق	٩٥
- الأمانة خلق مستقر في قلب المؤمن	٩٦
- موت القلب والضمير يؤدي إلى زوال الأمانة من القلب	٩٦
- سوء الأوضاع في المجتمعات الإسلامية إدارياً ومهنياً واجتماعياً بسبب ضعف أو فقد الأمانة	٩٧
- العلم بنصوص الوحي والتغني بفضائل الإسلام لا يقنع أحداً ما لم تكن الأمانة بشمولها موجودة حاضرة	٩٧
٢ - أداء الحقوق على الوجه الصحيح	٩٨
- وصف الله تعالى لجبريل ولعدد من أنبيائه بوصف الأمانة	١٠٠
- لا تستطيع أمة أن تتفوق في أعمالها ما لم تجعل الأمانة أعلى مؤهلات الإداريين العالمين	١٠٢
- الذين ضعفت أمانتهم مهازيل الضمير	١٠٢

الموضوع	الصفحة
يصبحون مجرد كائنات إدارية أو اجتماعية أو اقتصادية موبوءة	
- المناصب والإدارات والولايات أمانة وهي خزي وندامة إلا على من أخذها بحقها وأداها على وجهها	١٠٣
- المحاباة والرشوة وتولية الضعفاء خيانة مضادة للأمانة	١٠٣
- خلق الأمانة أساس المشاريع التنموية، وهو خلق عملي يثبت بالتخلق	١٠٤
- لا يمكن الاستغناء عن الأمانة بالادعاءات والشعارات البراقة والمنشآت والقرارات	١٠٤
- الوفرة المالية قد توجد مظاهر نمو مادي ولكنها لا تغني عن الأمانة	١٠٤
- تحذير الله لنا من البناء المادي والتفاخر الدنيوي والتسابق في العمران مع الفراغ في القيم واختلال الأمانة	١٠٥
- معظم الموظفين يظنون أنهم يتمتعون	١٠٦

الموضوع	الصفحة
بدرجة عالية من الأمانة في العمل	
- الأمانة مطلب إسلامي ومطلب إنساني تنشده كل العقول السليمة والفطرة القويمة	١٠٦
- الأمانة واجبة في كل عمل ومهنة وهي في حق الكبراء والمدراء والرؤساء أوجب وأهم	١٠٧
- ما يناسب صفة الأمانة أو يندرج تحتها من أخلاق وصفات	١٠٨
- ما يضاد صفة الأمانة	١٠٩
الفصل الرابع: أخلاقيات مختصة بأعمال ووظائف معينة	١٠٩
المبحث الأول: العلاقة بين النظم واللوائح والقرارات، والمعايير الأخلاقية في الأعمال	١٠٩
- الفرق بين البيروقراطي والنبيل الأخلاقي	١١٠
- مثال من الواقع على مؤسسة تحولت من البيروقراطية إلى شركة ذات معايير أخلاقية	١١٢
- المنهج الأخلاقي في ديننا إذا لم يطبق في	١١٣

الموضوع	الصفحة
الواقع فنكون كقارون الذي لم ينتفع بكنوزه	
- الإسلام طلب منا إحسان العمل وإتقانه	١١٣
- شدة الحاجة إلى إدارة أخلاقية لكل مهنة	١١٤
- بناء الثقة والصدقية في الأعمال والمؤسسات	١١٥
المبحث الثاني: أمثلة على ما تتطلبه بعض المهن والأعمال من أخلاقيات تخصها	١١٦
١ - أخلاقيات في المجال التعليمي والتربوي	١١٦
٢ - أخلاقيات في المجال الطبي	١١٦
٣ - أخلاقيات في المجال القضائي	١١٨
٤ - أخلاقيات في المجال الإعلامي	١١٩
٥ - أخلاقيات في المجال التجاري	١٢٧
- نصوص شرعية متعلقة بأخلاقيات التجارة	١٢٧
الفصل الخامس: كيف تنمي الالتزام بأخلاقيات العمل	١٣١
المبحث الأول: أهمية التطبيق والتنفيذ العملي لأخلاقيات العمل	١٣١

الموضوع	الصفحة
- ثقافة التنفيذ ودورها في تطبيق الاستقامة الأخلاقية	١٣٤
- الإرجاء الأخلاقي وأثره السلبي في حياة المسلمين	١٣٥
- أثر ثقافة التنفيذ في ميدان أخلاق المهنة	١٣٦
- إخفاق المؤسسات بسبب ضعف ثقافة التنفيذ	١٣٧
- التنظير الأخلاقي والتشجيع والحث المجرد لا يكفي في تطبيق أخلاقيات العمل	١٣٧
المبحث الثاني: مقترحات عملية لتنمية أخلاقيات العمل	١٣٧
١- الاهتمام الكثيف والدقيق بأخلاقيات النخب القيادية	١٣٩
- التأثير الأخلاقي الإيجابي والسلبي للنخب القيادية على المجتمع	١٣٩
- إلزام ومحاسبة ومراقبة أصحاب المسؤوليات أهم خطوة تنفيذية لأخلاقيات العمل	١٤١

الموضوع	الصفحة
١ - أثر الإداري والقائد المستقيم أخلاقياً على العمل والمؤسسة والمجتمع	١٤٢
٢ - خطورة الحصانات التي يكتسبها الإداري أو تعطى له أثر ذلك في تسرب الفساد الأخلاقي	١٤٢
٢ - بناء المطالب الأخلاقية للعمل على صدقية قوية	١٤٣
٣ - ربط أخلاق العمل بالعواطف الموجودة في الإنسان لتحفيزه وتحريك إرادته ومشاعره	١٤٣
٤ - توطين أخلاقيات العمل من خلال التقدير والمكافآت	١٤٤
أ- التقدير المعنوي وأثره الإيجابي	١٤٤
١ - خطورة التقدير المعنوي للموظفين المسممين أخلاقياً	١٤٥
ب- التقدير المادي وأثره الإيجابي وضوابط استعماله	١٤٦
٥ - سبر التزام العاملين بأخلاق المهنة بطريقة	١٤٨

الموضوع	الصفحة
علمية عملية ومحاسبة من يخل بأخلاق المهنة	
- خطوات متدرجة لمحاسبة الموظف الذي يخل بأخلاق عمله	١٤٨
- تنبيهات تتعلق بالمحاسبة والعقوبة	١٤٩
المبحث الثالث: مقترحات معرفية لتنية أخلاقيات العمل	١٥٠
١- إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة	١٥٠
٢- وضع أبواب وفصول خاصة عن أخلاقيات كل مهنة ضمن اللوائح والنظم	١٥٠
٣- اختصار التعليمات الأخلاقية لتسهيل فهمها وتشبيتها	١٥١
٤- تحديد المطلب الأخلاقي وتلخيصه وتجزئته إلى عناصر بسيطة غير معقدة	١٥١
٥- صياغة أخلاقيات العمل بطريقة حية ملموسة أقل تجريداً	١٥١
٦- تعزيز مبدأ شرف العمل	١٥٢



الموضوع	الصفحة
- كل عمل جائز أو مباح في شريعة الإسلام فهو عمل شريف	١٥٣
- أمثلة للأعمال غير الشريفة	١٥٤
- وجوب كسر كل مفهوم اجتماعي يحتقر المهن والأعمال المباحة شرعاً	١٥٥
- علماء المسلمين اشتغلوا بالمهن	١٥٥
- الصحابة رضي الله عنه كان منهم الجزار والحجام والحلاق والنجار والحداد والصائغ	١٥٥
- أسماء أنبياء اشتغلوا بمهن معينة	١٥٧
- النبي صلى الله عليه وسلم عمل راعياً وأجيراً لدى خديجة	١٥٩
- نصوص شرعية عن خيرية كسب اليد والكسب الحلال عموماً	١٥٩
٧- تقوية الرقابة الذاتية	١٦١
- الوازع الإيماني أعظم وأكبر وأعظم مؤثر في تقوية الرقابة الذاتية	١٦١

الموضوع	الصفحة
- الوازع الاجتماعي وأثره في الرقابة الذاتية	١٦٢
- الوازع الشخصي الفطري وأثره في الرقابة الذاتية	١٦٢
- التقوى أساس مهم يجعل العامل يخشى الله قبل أن يخشى اللوائح والأنظمة	١٦٢
- خطورة تحول الإسلام وأخلاقه من حقيقة إلى مجرد صورة	١٦٣
- أخلاق الإسلام أعظم أثراً من العقود الاجتماعية والأخلاق المدنية والنفعية	١٦٤
- متى تكون الأخلاق الاجتماعية ذات نفع مشترك	١٦٤
- الرقابة الذاتية حينما كانت ممارسة عملية عند الصحابة	١٦٥
٨- استعمال الوسائل التثقيفية والإعلامية لترسيخ أخلاقيات العمل	١٦٦
خاتمة البحث	١٦٩
ملحق رقم (١) بعنوان هل أنت موظف أمين	١٧٥

الموضوع	الصفحة
ملحق رقم (٢) استطلاع بعنوان هل أنت موظف أمين	١٧٧
فهرس المراجع	١٧٩
فهرس الموضوعات	١٨٩



من هذه السلسلة



## صدر من هذه السلسلة

- ١- تأملات في سورة الفاتحة ..... د. حسن باجودة
- ٢- الجهاد في الإسلام مراتبه ومطالبه ..... أ. أحمد محمد جمال
- ٣- الرسول في كتابات المستشرقين ..... أ. نذير حمدان
- ٤- الإسلام الفاتح ..... د. حسين مؤنس
- ٥- وسائل مقاومة الغزو الفكري ..... د. حسان محمد حسان
- ٦- السيرة النبوية في القرآن ..... د. عبد الصبور مرزوق
- ٧- التخطيط للدعوة الإسلامية ..... د. علي محمد جريشة
- ٨- صناعة الكتابة وتطورها في العصور الإسلامية ..... د. أحمد السيد دراج
- ٩- التوعية الشاملة في الحج ..... أ. عبد الله بوقس
- ١٠- الفقه الإسلامي آفاقه وتطوره ..... د. عباس حسني محمد
- ١١- لمحات نفسية في القرآن الكريم ..... د. عبد الحميد محمد الهاشمي
- ١٢- السنة في مواجهة الأباطيل ..... أ. محمد طاهر حكيم
- ١٣- مولود على الفطرة ..... أ. حسين أحمد حسون
- ١٤- دور المسجد في الإسلام ..... أ. علي محمد مختار
- ١٥- تاريخ القرآن الكريم ..... د. محمد سالم محيسن
- ١٦- البيئة الإدارية في الجاهلية وصدر الإسلام ..... أ. محمد محمود فرغلي
- ١٧- القرآن الكريم كتاب أحكمت آياته (١) ..... د. محمد الصادق عفيفي
- ١٨- المرأة وحقوقها في الإسلام ..... أ. أحمد محمد جمال
- ١٩- القراءات : أحكامها ومصدرها ..... د. شعبان محمد اسماعيل
- ٢٠- المعاملات في الإسلام ..... د. عبدالستار سعيد
- ٢١- الزكاة : فلسفتها وأحكامها ..... د. علي محمد العماري
- ٢٢- حقيقة الإنسان بين القرآن وتصور العلوم ..... د. أبو اليزيد العجمي
- ٢٣- الأقليات المسلمة في آسيا وأستراليا ..... أ. سيد عبد المجيد بكر
- ٢٤- الاستشراق والمستشرقون وجهة نظر ..... د. عدنان محمد وزان
- ٢٥- الإسلام والحركات الهدامة ..... معالي عبد الحميد حمودة
- ٢٦- تربية النشء في ظل الإسلام ..... د. محمود محمد عمارة
- ط ١ (١٤٠٤هـ)، ط ٢ (١٤٢١هـ).
- ٢٧- مفهوم ومنهج الاقتصاد الإسلامي ..... د. محمد شوقي الفنجرى
- ٢٨- وحي الله - حقائق وخصائص في الكتاب والسنة ..... د. حسن ضياء الدين عتر
- ٢٩- حقوق الإنسان وواجباته في القرآن ..... أ. حسن أحمد عبد الرحمن عابدين
- ٣٠- المنهج الإسلامي في تعليم العلوم الطبيعية ..... أ. محمد عمر القصار
- ٣١- القرآن كتاب أحكمت آياته (٢) ..... أ. أحمد محمد جمال

٣٢-	الدعوة في الإسلام عقيدة ومنهج .....	د. السيد رزق الطويل
٣٣-	الإعلام في المجتمع الإسلامي .....	أ. حامد عبدالواحد
٣٤-	الالتزام الديني منهج وسط .....	الشيخ عبدالرحمن حسن حبنكة
٣٥-	التربية النفسية في المنهج الإسلامي .....	د. حسن الشرقاوي
٣٦-	الإسلام والعلاقات الدولية .....	د. محمد الصادق عفيفي
٣٧-	العسكرية الإسلامية ونهضتنا الحضارية .....	اللواء الركن محمد جمال الدين محفوظ
٣٨-	معاني الأخوة في الإسلام ومقاصدها .....	د. محمود محمد بابلي
٣٩-	النهج الحديث في مختصر علوم الحديث .....	د. علي محمد نصر
٤٠-	من التراث الاقتصادي (١) .....	د. رفعت العوضي
٤١-	أسس المفاهيم الاقتصادية في الإسلام .....	د. عبد العليم عبدالرحمن خضر
٤٢-	الأقليات المسلمة في أفريقيا .....	أ. سيد عبد المجيد بكر
٤٣-	الأقليات المسلمة في أوروبا .....	أ. سيد عبد المجيد بكر
٤٤-	الأقليات المسلمة في الأمريكتين والبحر الكاريبي .....	أ. سيد عبد المجيد بكر
٤٥-	الطريق إلى النصر .....	أ. محمد عبدالله فودة
٤٦-	الإسلام دعوة الحق .....	د. السيد رزق الطويل
٤٧-	الإسلام والنظر في آيات الله الكونية .....	د. محمد عبد الله الشرقاوي
٤٨-	دحض مفتريات ضد إعجاز القرآن ولغته .....	د. البدر اوي عبد الوهاب زهران
٤٩-	المجاهدون في فطاني .....	أ. ضياء شهاب
٥٠-	معجزة خلق الإنسان بين الطب والقرآن .....	د. نبيه عبد الرحمن عثمان
٥١-	مفهوم القيادة في إطار العقيدة الإسلامية .....	د. سيد عبد الحميد مرسى
٥٢-	ما يختلف فيه الإسلام عن الفكر الغربي والماركسي .....	أ. أنور الجندي
٥٣-	الشورى سلوك والتزام .....	د. محمود محمد بابلي
٥٤-	الصبر في ضوء الكتاب والسنة .....	أ. أسماء عمر فدعق
٥٥-	مدخل إلى تحصين الأمة .....	د. أحمد محمد الخراط
٥٦-	القرآن كتاب أحكمت آياته (٣) .....	أ. أحمد محمد جمال
٥٧-	كيف تكون خطيباً .....	الشيخ عبد الرحمن خليف
٥٨-	الزواج بغير المسلمين ١ (١٤٠٦ هـ) ، ط ٢ (١٤٢١ هـ) .....	الشيخ حسن خالد
٥٩-	نظرات في قصص القرآن (١) .....	أ. محمد قطب عبدالعال
٦٠-	اللسان العربي والإسلام معاً في معركة المواجهة .....	د. السيد رزق الطويل
٦١-	بين علم آدم والعلم الحديث .....	أ. محمد شهاب الدين الندوي
٦٢-	المجتمع الإسلامي وحقوق الإنسان .....	د. محمد الصادق عفيفي
٦٣-	من التراث الاقتصادي للمسلمين (٢) .....	د. رفعت العوضي
٦٤-	تصحيح مفاهيم حول التوكل والجهاد .....	الشيخ عبد الرحمن حسن حبنكة
٦٥-	لماذا وكيف أسلمت (١) .....	أ. أحمد سامي عبد الله

٦٦-	أصلح الأديان للإنسانية عقيدة وشريعة .....	أ. أحمد عبد الغفور عطار
٦٧-	العدل والتسامح الإسلامي .....	أ. السيد أحمد المخزنجي
٦٨-	القرآن كتاب أحكمت آياته (٤) .....	أ. أحمد محمد جمال
٦٩-	الحريات والحقوق في الإسلام .....	أ. محمد رجاء حنفي عبد المتجلي
٧٠-	الإنسان الروح والعقل والنفس .....	د. نبيه عبد الرحمن عثمان
٧١-	موقف الجمهوريين من السنة النبوية .....	د. شوقي بشير
٧٢-	الإسلام وغزو الفضاء .....	الشيخ محمد سويد
٧٣-	تأملات قرآنية .....	د. عصمة الدين كركر
٧٤-	الماسونية سرطان الأمم .....	أ. أبو إسلام أحمد عبد الله
٧٥-	المرأة بين الجاهلية والإسلام .....	أ. سعد صادق محمد
٧٦-	استخلاف آدم عليه السلام .....	د. علي محمد نصر
٧٧-	نظرات في قصص القرآن (٢) .....	أ. محمد قطب عبد العال
٧٨-	لماذا وكيف أسلمت (٢) .....	أ. أحمد سامي عبد الله
٧٩-	كيف نُدرّس القرآن لأبنائنا .....	د. سراج محمد وزان
٨٠-	الدعوة والدعاة .. مسؤولية وتاريخ .....	الشيخ أبو الحسن الندوي
٨١-	كيف بدأ الخلق .....	أ. عيسى العرباوي
٨٢-	خطوات على طريق الدعوة .....	أ. أحمد محمد جمال
٨٣-	المرأة المسلمة بين نظرتين .....	أ. صالح محمد جمال
٨٤-	المبادئ الاجتماعية في الإسلام .....	أ. محمد رجاء حنفي عبد المتجلي
٨٥-	التآمر الصهيوني الصليبي على الإسلام .....	د. عاصم حمدان علي
٨٦-	الحقوق المتقابلة بين الزوجين في الشريعة الإسلامية ..	د. عبد الله محمد سعيد
٨٧-	من حديث القرآن عن الإنسان .....	د. علي محمد حسن العماري
٨٨-	نور من القرآن في طريق الدعوة والدعاة .....	د. محمد الحسين أبوسم
٨٩-	أسلوب جديد في حرب الإسلام .....	أ. جهمان عايض الزهراني
٩٠-	القضاء في الإسلام .....	أ. سليمان محمد الحميضي
٩١-	دولة الباطل في فلسطين .....	الشيخ محمد سويد
٩٢-	المنظور الإسلامي لمشكلة الغذاء وتحديد النسل .....	د. حلمي عبد المنعم صابر
٩٣-	التجهير الصيني في تركستان الشرقية .....	أ. رحمة الله رحمتي
٩٤-	الفطرة وقيمة العمل في الإسلام .....	أ. اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي
٩٥-	أوصيكم بالشباب خيراً .....	أ. أحمد محمد جمال
٩٦-	المسلمون في دوائر النسيان .....	أ. أسماء أبو بكر محمد
٩٧-	من خصائص الإعلام الإسلامي .....	أ. محمد خير رمضان يوسف
٩٨-	الحرية الاقتصادية في الإسلام .....	د. محمود محمد بابلي
٩٩-	من جماليات التصوير في القرآن الكريم .....	أ. محمد قطب عبد العال
١٠٠-	مواقف من سيرة الرسول ﷺ .....	أ. الأمين الحاج محمد أحمد

أ. عبد الرحمن خليف	اللسان العربي بين الانتشار والانحسار	١٠١-
السيد هاشم عقيل عزوز	أخطار حول الإسلام	١٠٢-
د. عبد الله محمد سعيد	صلاة الجماعة دراسة فقهية مقارنة	١٠٣-
د. اسماعيل سالم عبدالعال	المستشرقون والقرآن	١٠٤-
أ. أنسور الجندي	مستقبل الإسلام بعد سقوط الشيوعية	١٠٥-
د. شوقي أحمد دنيا	الاقتصاد الإسلامي هو البديل الصالح	١٠٦-
د. عبد المجيد أحمد منصور	توجيه وارشاد الشباب المسلم نحو قضاء وقت الفراغ	١٠٧-
أ. السيد أحمد المخزنجي	في ظلال سيرة الرسول ﷺ	١٠٨-
د. ياسين الخطيب	المخدرات مضارها على الدين والدنيا	١٠٩-
أ. محمود محمد كمال عبد المطلب	أهمية الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر	١١٠-
د. حياة محمد علي خفاجي	زينة المرأة بين الإباحة والتحریم	١١١-
د. سراج محمد وزان	التربية الإسلامية كيف نرغبها لأبنائنا	١١٢-
أ. عبد رب الرسول سيف	النموذج العصري للجهاد الإسلامي	١١٣-
أ. أحمد محمد جمال	المسلمون حديث ذو شجون	١١٤-
أ. نور الإسلام بن جعفر علي آل فايز	المسلمون في بورما .. التاريخ والتحديات	١١٥-
د. جابر المتولي قميحة	آثار التبشير والاستشراق على الشباب المسلم	١١٦-
أ. أحمد بن محمد المهدي	اللباس في الإسلام	١١٧-
أ. ناصر عبد الله العمار	الترف وأثره في المجتمع من خلال القرآن الكريم	١١٨-
أ. محمد أبو الليث الخير آبادي	أسس النظام المالي والاقتصادي في القرآن	١١٩-
د. اسماعيل سالم عبدالعال	المستشرقون والقرآن (٢)	١٢٠-
د. محمد سويد	الإسلام هو الحل	١٢١-
أ. محمد قطب عبد العال	نظرات في قصص القرآن (٣)	١٢٢-
د. محمد بهي الدين سالم	من حصاد الفكر الإسلامي	١٢٣-
أ. ساري محمد الزهراني	خواطر إسلامية	١٢٤-
أ. اسماعيل عبد الفتاح عبدالكافي	الإسلام ومكافحة المخدرات	١٢٥-
أ. صالح أبو عراد الشهري	دروس تربوية نبوية	١٢٦-
د. عبد الحلیم عويس	الشباب المسلم بين تجربة الماضي وآفاق المستقبل	١٢٧-
د. مصطفى عبد الواحد	من سيات الأدب الإسلامي	١٢٨-
أ. أحمد محمد جمال	خطوات على طريق الدعوة (١)	١٢٩-
أ. أحمد محمد جمال	خطوات على طريق الدعوة (٢)	١٣٠-
أ. عبد الباسط عز الدين	المسجد البابري قضية لا تنسى	١٣١-
د. سراج محمد وزان	التدريس في مدرسة النبوة	١٣٢-
أ. ابراهيم اسماعيل	الإعلام الإسلامي ووسائل الاتصال الحديثة	١٣٣-
د. حسن محمد باجودة	تسخير العلم والعمل لمجد الإسلام	١٣٤-
أ. أحمد أبو زيد	منهاج الداعية	١٣٥-



الشيخ. محمد بن ناصر العبودي	١٣٦-	في جنوب الصين .....
د. شوقي أحمد دينا	١٣٧-	التنمية والبيئة دراسة مقارنة .....
د. محمود محمد بابلي	١٣٨-	الشريعة الإسلامية شريعة العدل والفضل .....
أ. أنور الجندي	١٣٩-	سقوط الأيديولوجيات وكيف يملأ الإسلام الفراغ .....
أ. محمود الشرقاوي	١٤٠-	الطفل في الإسلام .....
أ. فتحي بن عبدالفضيل بن علي	١٤١-	التوحيد فطرة الله التي فطر الناس عليها .....
د. حياة محمد علي خفاجي	١٤٢-	لمحات من الطب الإسلامي .....
د. السيد محمد يونس	١٤٣-	الإسلام والمسلمون في ألبانيا .....
مجموعة من الأساتذة الكُتاب	١٤٤-	أحمد محمد جمال (رحمه الله) .....
أ. أحمد أبو زيد	١٤٥-	المهجوم على الإسلام في الروايات الأدبية .....
د. حامد أحمد الرفاعي	١٤٦-	الإسلام والنظام العالمي الجديد .....
أ. محمد قطب عبدالعال	١٤٧-	من جماليات التصوير في القرآن الكريم .....
أ. زيد بن محمد الرماني	١٤٨-	الواقع الاستهلاكي للعالم الإسلامي .....
أ. جهمان بن عايض الزهراني	١٤٩-	الماسونية والمرأة .....
أ. اسماعيل عبدالفتاح عبدالكافي	١٥٠-	جوانب من عظمة الإسلام .....
د. حسن محمد باجودة	١٥١-	الأسرة المسلمة في ضوء القرآن .....
د. أحمد موسى الشيشاني	١٥٢-	حرب القوقاز الأولى .....
أ. زيد بن محمد الرماني	١٥٣-	المفاهيم الاستهلاكية في ضوء القرآن والسنة النبوية .....
د. السيد محمد يونس	١٥٤-	المسلمون في جمهورية الشاشان .....
		وجهادهم في مقاومة الغزو الروسي
إعداد مجموعة من الباحثين	١٥٥-	القدس في ضمير العالم الإسلامي .....
إعداد مجموعة من الباحثين	١٥٦-	الطريق إلى الوحدة الإسلامية .....
د. جعفر عبدالسلام	١٥٧-	المركز القانوني الدولي لمدينة القدس .....
د. عبد الرحمن الخوراني	١٥٨-	الحوار النافع بين أصحاب الشرائع .....
أ. علي راضي أبو زريق	١٥٩-	الإنسان والبيئة .....
أ. محمود الشرقاوي	١٦٠-	الإسلام وأثره في الثقافة العالمية .....
أ. عبد الله أحمد خشيم	١٦١-	الموت .. ماذا أعدنا له ؟ .....
د. محمود محمد بابلي	١٦٢-	زواج المسلمة بغير المسلم وحكمة تحريمه .....
أ. أنور الجندي	١٦٣-	عطاء الإسلام الحضاري .....
أ. عاطف أبو زيد سليمان علي	١٦٤-	إحياء الأراضي الموات في الإسلام .....
أ. محمد بن سليمان الأهدل	١٦٥-	أهمية يوم الجمعة وخطب مختارة .....
أ. خالد الأصـور	١٦٦-	البوسنة والهرسك .. حقائق وأرقام .....
أ. محمد بن ناصر العبودي	١٦٧-	المسلمون في لاوس وكمبوديا .....
أ. إبراهيم الدرعاوي	١٦٨-	المشكلات التربوية والدينية عند المسلمين .....
		في المجتمع الهولندي

١٦٩ -	مفاهيم يجب أن تُصحح .....	أ. بغداد سيدي محمد أمين
١٧٠ -	السنة النبوية المطهرة .....	الشيخ محمد علي الصابوني
١٧١ -	نحو مشروع حضاري للإسلام .....	د. أحمد القديدي
١٧٢ -	الإعلام الإسلامي رسالة وهدف .....	أ. سمير بن جميل راضي
١٧٣ -	الشريعة والتشريع .....	أ. فاطمة السيد علي سباك
١٧٤ -	ترجمات معاني القرآن الكريم .....	د. عبدالله عباس الندوي
١٧٥ -	خصائص النظام الاقتصادي في الإسلام .....	أ. زيد بن محمد الرماني
١٧٦ -	الرحمة المهداة محمد رسول الله ﷺ .....	د. نزار بن عبد الكريم بن سلطان الحمداني
١٧٧ -	المعاهدات الدولية في فقه الإمام محمد الشيباني .....	أ. عثمان بن جمعة ضميرية
١٧٨ -	التكامل وتقسيم العمل الإقليمي بين الأقطار الإسلامية .....	د. محمد إبراهيم منصور
١٧٩ -	شقائق الرجال وحل مسألة المرأة في المنهج الإسلامي .....	أ. حسني شيخ عثمان
١٨٠ -	في غرب الهند .....	أ. محمد بن ناصر العبودي
١٨١ -	في بلاغة الدعاء النبوي .....	د. عبد الرزاق محمد محمود فضل
١٨٢ -	الإعلام الغربي والمؤامرة على الإسلام في أفريقيا .....	د. عبد العليم عبد الرحمن خضر
١٨٣ -	منهجية البحث العلمي وضوابطه في الإسلام .....	د. حلمي عبد المنعم صابر
١٨٤ -	معالم من الفكر التربوي عند علماء المسلمين .....	أ. د/ أحمد محمد الخراط
١٨٥ -	أهل الحل والعقد صفاتهم ووظائفهم .....	د. عبدالله بن إبراهيم الطريقي حامد
١٨٦ -	التربية في عهد الرسول [ نشأتها وتطورها ] .....	سالم عايض الحري
١٨٧ -	الزكاة وتنمية المجتمع .....	السيد أحمد المخزنجي
١٨٨ -	بلاد التتار والبلغار .....	محمد بن ناصر العبودي
١٨٩ -	خطبة الجمعة .....	د. نزار عبد الكريم سلطان الحمداني
١٩٠ -	عداوة الشيطان للإنسان كما جاء في القرآن .....	د. عبد العزيز بن صالح العبيد
١٩١ -	السفارة والسفراء في الإسلام .....	د. عثمان بن جمعة ضميرية
١٩٢ -	القدس الشريف حقائق التاريخ وآفاق المستقبل .....	أ. د. محمد علي حُلّة
١٩٣ -	أعمال الحاج بعد النفر من منى .....	د. ياسين بن ناصر الخطيب
١٩٤ -	التصريح بإثبات الأنجيل الأربعة .....	د. عبد الشكور بن محمد أمان العروسي
١٩٥ -	الاعتقاد الصحيح في المسيح تحليل مخاطر الاستشمار في المصارف الإسلامية بين النظرية والتطبيق .....	محمد نور علي عبدالله
١٩٦ -	المسيح عيسى بن مريم مصدق لما بين يديه في التوراة .....	د. عبدالله بن عبد العزيز الشيعي
١٩٧ -	من معوقات الدعوة على ضوء الكتاب والسنة «ضعف الإيذان» .....	د. عبد المهيمن عبد السلام طحان
١٩٨ -	معالم العلاقات الإنسانية في الإسلام .....	د. أحمد عبد الرحيم السايح

- ١٩٩- لمحات في سورة الأحزاب ..... أ. د. حسن بن محمد باجودة
- ٢٠٠- جوانب التعارض بين عنصر الأنوثة في المرأة ..... د. عدنان بن حسن باحارث
- ٢٠١- منهج القرآن الكريم في إثبات عقيدة ..... د. منظور بن محمد رمضان  
البعث بعد الموت «تفسير موضوعي».
- ٢٠٢- تفسير القرآن الكريم مصادره واتجاهاته ..... د. عبدالله بن الزبير بن عبدالرحمن
- ٢٠٣- الإسلام وعولمة الرأسمالية. .... د. عبدالحفيظ بن عبدالرحيم محجوب
- ٢٠٤- قصة أصحاب الخنة وقيمة النية في الشريعة الإسلامية ..... د. ياسين بن ناصر الخطيب
- ٢٠٥- دلالة الأسماء الحسنى على التنزيه ..... د. عيسى بن عبدالله السعدي
- ٢٠٦- الولاء والبراء بين الغلو والجفاء (في ضوء الكتاب والسنة) ..... د. الشريف حاتم بن عارف العوني
- ٢٠٧- المحو والإثبات في المقادير ..... د. عيسى بن عبدالله السعدي
- ٢٠٨- الطريق إلى نجاة الأولاد ..... د. عبدالله إبراهيم اللحيان
- ٢٠٩- الإسلام وتهمة الإرهاب ..... د. حسن عزوزي
- ٢١٠- رؤى تربوية تطويرية لمنهج الدعوة الإسلامية ..... د. حسن بن عايل أحمد يحيى
- ..... د. مسعود بن محمد القحطاني
- ٢١١- البلد الحرام - فضائل وأحكام ..... د. ضياء الدين محمد مطاوع  
إعداد كلية الدعوة وأصول الدين -  
جامعة أم القرى بمكة المكرمة
- ٢١٢- الوجود الإسلامي في أمريكا- الواقع والأمل ..... د. عثمان أبوزيد عثمان
- ٢١٣- مقاصد الشريعة تأصيلاً وتفعيلاً ..... د. محمد بكر إسماعيل حبيب
- ٢١٤- الصحة والصحابة رضوان الله عليهم «رسالة ..... أ. د. أحمد علي الإمام  
تأصيلية في تحقيق عدالة الصحابة وذكر فضائلهم»
- ٢١٥- آثار العولمة على عقيدة الشباب ..... د. عبدالقادر بن محمد عطا صوفي
- ٢١٦- المزاح في الإسلام ..... د. حسن عبدالغني أبوغدة
- ٢١٧- أصول المخالفين لأهل السنة في الإيمان ..... د. عبدالله بن محمد القرني  
- دراسة تحليلية نقدية -
- ٢١٨- دلائل الإسلام ..... أ. د. أحمد بن سعد الحمدان
- ٢١٩- الخواف الإسلامي بين الحقيقة والتضليل ..... د. عطية فتحى الويشي
- ٢٢٠- دلالة المثلثات على التوحيد ..... د. عيسى بن عبدالله السعدي
- ٢٢١- الفتنة، معناها، والحكمة منها، في ضوء الكتاب والسنة. ..... د. إبراهيم بن عبدالله الدويش
- ٢٢٢- المنهج التربوي النبوي في معالجة مواقف من أخطاء ..... أ. أحمد بن إسماعيل كتبي  
أفراد في المجتمع المدني من خلال كتاب (السيرة  
النبوية) لابن هشام المتوفى عام ٢١٨هـ.
- ٢٢٣- مسائل العقيدة ودلائلها بين البرهنة ..... د. السيد رزق الحجر  
القرآنية والاستدلال الكلامي.

- ٢٢٤- الحضارة الإسلامية وسطيتهما ..... أ. السيد أحمد المخزنجي وموقفها من الآخر.
- ٢٢٥- الشيخوخة وكيفية تعامل الإسلام مع متغيراتها ..... د. عبدالله بن ناصر السدحان
- ٢٢٦- العلاقات الثقافية الفكرية بين العالمين الإسلامي ..... د. مفرح بن سليمان بن عبدالله والغربي في العصر الحاضر - الحواجز والجسور - . القوسي
- ٢٢٧- التنصير في أفريقيا ..... د. عبدالرزاق عبدالمجيد أالارو
- ٢٢٨- أثر الإيمان في بناء الحضارة الإنسانية ..... د. أحمد معاذ علوان حقي
- ٢٢٩- التعريف بالإسلام باللغات الأجنبية ..... د. حسن عزوزي
- ٢٣٠- فلسفة الحرية الدينية - نظرة عقدية ..... د. لطف الله خوجة
- ٢٣١- البناء التربوي للمجتمع المسلم الفعال ..... د. هاشم بن السيد علي الأهدل
- ٢٣٢- ميثاق الإيمان ..... د. عيسى بن عبدالله السعدي
- ٢٣٣- مقدمة في مصطلحات الفقهاء عن ..... د. محمد ظاهر أسدالله المكي
- الأحكام الشرعية وأئمة مذاهبهم الأربعة،  
أصولهم الاجتهادية ومدوناتهم الفقهية  
ومصطلحاتهم المذهبية.
- ٢٣٤- قضايا المسلمين في القصاص الإسلامي المعاصر ..... أ. يحيى حاج يحيى
- ٢٣٥- «نصر الله امراء سمع مقالتي ...» ..... د. عبدالرحمن بن عبدالله بن عبدالمحسن التركي «دراسة عقدية»
- ٢٣٦- السعادة والحياة «رؤية تربوية لمفهوم السعادة ..... أ. عبدالكريم بن عوض اللبيني وأسبابها في حياة المسلم المعاصر» السلمي
- ٢٣٧- الرفق في السنة ..... د. حسن محمد عبده جي
- ٢٣٨- الدين المعاملة ..... د. منقذ بن محمود السقار
- ٢٣٩- التجديد في عرض السيرة النبوية، مقاصده وضوابطه ..... د. محمد يسري
- ٢٤٠- ضوابط تشغيل النساء ..... د. عدنان حسن باحارث
- ٢٤١- الأثر التعليمي لفن الرجز ..... د. حسن محمد حسن محبوب

# هذا الكتاب

يهدف هذا الكتاب إلى بيان أهمية الأخلاق في مجال الإدارة والمهن والأعمال والوظائف، واقتراح وسائل لت تنمية هذه الأخلاق، وما ينتجه تطبيقها من ثمرات على الصعيد الفردي والاجتماعي حيث لا توجد دعاية أفضل ولا أسرع ولا أوقع أثراً من السمعة الحسنة التي هي كالظل في الشجرة، والشجرة هنا هي الأخلاق والسمعة هي الظل .

ينوه البحث على أن الأخلاق يجب أن تكون وليدة رؤية ودراسة وقناعة ثم قرار وإلزام، وليست وليدة تلقائية وعشوائية أو مجرد توجيهات ولوائح فإن من المؤكد أنه عندما تزدهر الأخلاق في عمل ما أو مجتمع أو مؤسسة فإن الأفراد سينطلقون في تصرفاتهم العملية والوظيفية والإدارية من ذلك الازدهار الأخلاقي، وهو ما سوف يؤدي إلى ازدهار في الحياة ونمو وتقديم إيجابي، في حين أن ضمور الأخلاق - وخاصة عند النخب العلمية والثقافية والإدارية - يؤدي إلى فقدان فرص التقدم والترابط والنماء، ويشعل الصراع بين المنافع الشخصية المتنافسة، وبين المنفعة الخاصة والقانون الأخلاقي العام الذي هو في الإسلام واحد من أربعة أقسام يتكون منها هذا الدين الشامل (العقيدة والشريعة والأخلاق) .

إن أخلاقيات العمل مهمة للحياة الطيبة المستقرة وضرورة لوجود الثقة المتبادلة والتنمية الصحيحة .

إن عائدات أخلاقيات العمل التنموية والاجتماعية والاقتصادية تتناسب طرذاً وعكساً مع المستوى الأخلاقي في أية دولة أو مؤسسة أو وظيفة . ويمكن القول باطمئنان وبلا مجازفة إذا أردت أن تربح الكثير فعليك أن تبذل الكثير لترسيخ وإشاعة أخلاقيات العمل، وهذا هو ما أكده أحد خبراء الإدارة الغربيين بقوله: (إذا حضرت الأخلاق فلا وزن لأي فشل يصيبك، وإذا غابت الأخلاق فلا وزن لأي نجاح تصيبه) .